

***INSTITUTO DE ESTUDOS SUPERIORES MILITARES  
CURSO DE PROMOÇÃO A OFICIAL GENERAL***

**2010 – 2011**



**TRABALHO DE INVESTIGAÇÃO INDIVIDUAL**

**O RECRUTAMENTO E MOBILIZAÇÃO NAS FORÇAS  
ARMADAS DE MOÇAMBIQUE: PASSADO, PRESENTE E  
FUTURO**

**DOCUMENTO DE TRABALHO**

O TEXTO CORRESPONDE A TRABALHO FEITO DURANTE A FREQUÊNCIA DO CURSO NO IESM SENDO DA RESPONSABILIDADE DO SEU AUTOR, NÃO CONSTITUINDO ASSIM DOUTRINA OFICIAL DAS FORÇAS ARMADAS PORTUGUESAS.

***CÂNDIDO JOSÉ TIRANO  
COR PILAV***



**INSTITUTO DE ESTUDOS SUPERIORES MILITARES**

**O RECRUTAMENTO E MOBILIZAÇÃO NAS  
FORÇAS ARMADAS DE MOÇAMBIQUE:  
PASSADO, PRESENTE E FUTURO**

**CÂNDIDO JOSÉ TIRANO  
COR PILAV**

Trabalho de Investigação Individual CPOG 2010/2011

VERSÃO PROVISÓRIA

Lisboa, 29 de Abril de 2011



**INSTITUTO DE ESTUDOS SUPERIORES MILITARES**

**O RECRUTAMENTO E MOBILIZAÇÃO NAS  
FORÇAS ARMADAS DE MOÇAMBIQUE:  
PASSADO, PRESENTE E FUTURO**

**CÂNDIDO JOSÉ TIRANO  
COR PILAV**

Trabalho de Investigação Individual CPOG 2010/2011

Orientador:

Cor ADMAER Nuno José Alves dos Ramos

Lisboa, 29 de Abril de 2011



## **AGRADECIMENTOS**

Gostaria de deixar expresso o meu mais sincero agradecimento a todos aqueles que de forma aberta, modesta e desinteressada, deram o seu contributo para a materialização deste trabalho.

De forma particular, destaco o modo incansável como o meu orientador, Senhor Coronel ADMAER Nuno José Alves Ramos, foi-me estimulando com o seu acompanhamento próximo ao longo da elaboração do mesmo.

O apoio que me foi prestado à partir de Moçambique, no que diz respeito ao envio de alguma legislação e bibliografia, bem como a resposta aos questionários que enviei, foram sem dúvida, uma contribuição sem a qual não seria possível concretizar este grande objectivo didáctico, destacando para o efeito o Sr Tenente-Coronel Guilherme Caracadzai, Majores Abrão Duarte Camacho e Mário Amade Iúno, Capitão Silvano Armando Boene, Tenentes Óscar Mofate, Mauro Cláudio, Charles M. Bento, Alberto Idrice Magudo e Jorge Adelino Saugene.

Endereço um especial agradecimento à minha esposa Maria de Jesus, filhos Sharon, Percínio e Priscilla que souberam compreender a minha ausência durante este período relativamente longo e que com ansiedade esperam pelo meu regresso.

Seria deselegante da minha parte, encerrar os agradecimentos sem trazer para este espaço, o nome da Senhora Professora Doutora Maria do Rosário Almeida, que não poupou esforços em dar o seu valioso contributo, assim que soube qual era o tema do meu trabalho. Este gesto ultrapassou a parte meramente académica, recordando-me com alguma nostalgia o longínquo ano de 1974/5, em que fui aluno dela na disciplina de matemática, na então Escola Industrial e Comercial “Neutel de Abreu” em Nampula-Moçambique.



## ÍNDICE

Agradecimentos .....	I
Índice .....	II
Resumo .....	III
Abstract .....	IV
Palavras-chave .....	V
Lista de abreviaturas, siglas e acrónimos .....	VI
<b>Introdução .....</b>	<b>1</b>
a. Justificação .....	2
b. Objecto e objectivo do estudo e sua delimitação .....	2
c. Identificação do contexto e base conceptual .....	3
d. Metodologia de Investigação .....	3
<b>Capítulo I .....</b>	<b>5</b>
Passado .....	5
Síntese Conclusiva .....	17
<b>Capítulo II .....</b>	<b>19</b>
Presente .....	19
Síntese Conclusiva .....	29
<b>Capítulo III .....</b>	<b>31</b>
Futuro .....	31
Síntese Conclusiva .....	37
<b>Conclusões e Recomendações .....</b>	<b>38</b>
<b>Bibliografia .....</b>	<b>46</b>

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1	Dados do recenseamento militar da cidade da Maxixe .....	24
Tabela 2	Dados de incorporação na cidade da Maxixe .....	25
Tabela 3	Percentagem de refractários ao Serviço Militar na cidade da Maxixe .....	25

## LISTA DE FIGURAS

Figura n.º1	Estrutura Orgânica do CPRM (1978) .....	14
Figura n.º2	Estrutura Orgânica do CPRM (1997) .....	17



## **Resumo**

O sistema de recrutamento e mobilização nas Forças Armadas de Moçambique é um assunto estruturante da Defesa do país. Com a situação de, na minha opinião, não se ter ainda encontrado, o modelo mais adequado à realidade moçambicana, propus-me apresentar este trabalho que tem por intento, identificar modelos de Recrutamento e Mobilização que permitam melhorar o actual cenário.

A extensão do país, as diversidades culturais e as assimetrias no desenvolvimento económico e social, adicionados aos desafios que se apresentam em todas as esferas da vida nacional, requerem que o recrutamento e mobilização tenham uma configuração diferente da actual, com vista a permitir que o sistema seja flexível, funcional e adequado ao presente momento.

Depois de uma caracterização do que foram os momentos mais marcantes do processo que iniciou em 1974, sem legislação e pela primeira vez em 1978 com legislação aprovada e em vigor, debruçar-me-ei na análise do sistema de recrutamento e mobilização de Portugal, com o propósito de comparar e avaliar até que ponto o modelo usado neste país, poderá ser adoptado pelas Forças Armadas de Moçambique.

Nesta análise, serão estudadas possíveis particularidades de integração do modelo português, de modo a não ferir aspectos específicos da realidade moçambicana, mas que ao mesmo tempo, introduzam uma nova dinâmica ao processo.

Finalmente, apresentarei propostas de modelos de recrutamento e mobilização que sejam passíveis de utilização nas Forças Armadas de Defesa de Moçambique que se ajustem a actual conjuntura de desenvolvimento económico, social e cultural do país.



## Abstract

The conscription system in the Mozambican Armed Forces is a structuring issue of the country's National Defence. Considering the present situation, the most suitable model to the Mozambican reality was not yet found so, the purpose of this paper is to identify a model that will allow to improve the current *status quo*.

The vastness of the country, cultural diversities and disparities in economic and social development, together with the challenges that are present in all spheres of national life, require that conscription model must have a different configuration of the current one, in order to allow the system be flexible, functional and adjusted.

After characterizing the most important moments of the political process that began in 1974 and formally, for the first time, in 1978, I looked at the recruitment system of Portugal, with the purpose of comparing and assess to what extent the model used in this country may be adopted within the Mozambican Armed Forces.

Particularities of the Portuguese recruitment and mobilisation model were investigated and evaluated about their suitability on the Mozambican reality.

After this analysis, some recommendations were produced about the implementation of a new model in the Armed Forces of Mozambique that take in consideration the country's current economic, social and cultural state of development.



## **Palavras-Chave**

Centro provincial de Recrutamento e Mobilização

Forças Armadas de Moçambique

Forças Populares de Libertação de Moçambique

Frente de Libertação de Moçambique

Luta de Libertação Nacional

Mobilização

Recenseamento

Recrutamento





**Lista de abreviaturas, siglas e acrónimos**

AGP	Acordo Geral de Paz
AM “MSM”	Academia Militar “Marechal Samora Machel”
CPRM	Centro Provincial de Recrutamento e Mobilização
CR	Constituição da República
FADM	Forças Armadas de Defesa de Moçambique
FAM	Forças Armadas de Moçambique
FFAA	Forças Armadas
FPLM	Frente Popular de Libertação de Moçambique
FRELIMO	Frente de Libertação de Moçambique
H	Hipótese
LSM	Lei do Serviço Militar
QC	Questão Central
QD	Questão Derivada
RENAMO	Resistência Nacional de Moçambique
SM	Serviço Militar
SMO	Serviço Militar Obrigatório



## **INTRODUÇÃO**

Em 1974, dá-se o 25 de Abril, revolução que alterou não só o cenário político de Portugal Continental, como também dos seus territórios Ultramarinos, incluindo Moçambique. As guerras de Libertação Nacional, decorriam em todas elas e com o aparecimento da revolução dos cravos, surgiu uma nova abordagem em relação às colónias.

A autodeterminação dos povos que habitavam esses territórios, tornou-se num imperativo que uma vez alcançado, trouxe uma nova realidade política para esses mesmos povos e países recém-nascidos.

Com a proclamação da independência nacional a 25 de Junho de 1975, alterou-se substancialmente a conjuntura política que se vivia na África Austral, da qual Moçambique faz parte.

Cedo se verificou que a convivência entre os estados que faziam fronteira com o país, não seria pacífica, uma vez que Moçambique tinha escolhido a orientação socialista, como via para o seu desenvolvimento económico e social, contrastando com as políticas seguidas pelos países com que fazia fronteira a Este e a Sul, nomeadamente Rodésia do Sul e África do Sul.

Verificaram-se agressões e violações às fronteiras, sobretudo nas regiões com os países atrás referidos, na medida em que no seu entender, Moçambique constituía uma forte ameaça, uma vez que passava a ser um vizinho que poderia influenciar negativamente nos regimes lá instalados.

A defesa da independência e da soberania, integridade territorial e defesa do cidadão, são alguns pressupostos fundamentais consagrados no Artigo 11º da Constituição da República de Moçambique, cuja garantia, constituía uma das obrigações do governo.

Para o cumprimento destes pressupostos, o governo desenvolveu esforços extraordinários como o Recrutamento e Mobilização de cidadãos nacionais para a defesa armada da pátria, mesmo antes de haver documentação legislada, e decretada sobre a matéria.

É um facto que as sociedades não são estáticas e evoluem cada vez mais.

Em 1975/76, a sociedade moçambicana reagia com naturalidade a esta forma de Recrutamento e Mobilização, acto que poucos anos depois, não era recebida com o mesmo agrado e naturalidade, porque não haviam critérios pré-estabelecidos e decretados por lei para o ingresso nas Forças Armadas (FFAA).



Em 1978, surge o primeiro instrumento legal que passa a regulamentar todo o processo inerente ao Recrutamento e Mobilização, criando estruturas apropriadas para a prossecução deste grande objectivo nacional.

Em 1997, revoga-se a lei do Serviço Militar Obrigatório (SMO), sendo substituída pela Lei do Serviço Militar (LSM), como forma de ajustá-la ao momento que se vivia, numa clara alusão a evolução da sociedade moçambicana.

Com a assinatura do Acordo Geral de Paz (AGP) e a passagem de Moçambique para o sistema multipartidário, verificou-se uma interrupção no Recrutamento e Mobilização de cidadãos para as FFAA que ocorreu de 1993 a 1999.

O processo foi retomado numa conjuntura política totalmente diferente das anteriores, tanto dentro como fora do país.

A abordagem do tema que apresento, constituiu desde sempre, motivo de grande celeuma e porque até aos dias de hoje, é actual, motivou-me a trazê-lo para este trabalho na esperança de identificar formas de Recrutamento e Mobilização mais modernas, justas, envolventes e abrangentes.

Com a globalização cada vez mais omnipresente, urge encontrar plataformas de solução modernas, eficientes e exequíveis numa sociedade em que a exiguidade de recursos é um dado incontornável, mas que por outro lado, se verifica, na minha opinião, que poderia ser dada uma maior atenção a este que é um sério problema nacional.

#### **a. Justificação.**

A justificação do tema, prende-se com o facto de o sistema de Recrutamento e Mobilização praticado actualmente nas Forças Armadas de Moçambique (FAM), ser um assunto estruturante da Defesa e merecer um tratamento mais cuidadoso, pela delicadeza que representa. Numa sociedade em que emergem sinais cada vez mais claros de reclamação legítima de tratamento igual para todos os cidadãos e sendo o cumprimento do Serviço Militar (SM), um dever consagrado na Constituição da República (CR), urge encontrar sistemas claros, simples e objectivos que tornem o processo transparente e funcional.

#### **b. Objecto e objectivo do estudo e sua delimitação.**

O objecto deste estudo, é o modelo de Recrutamento e Mobilização nas FAM, analisando os sistemas que o compõem.



Farei uma passagem pelas várias fases a que o sistema esteve sujeito, antes da sua institucionalização, após a criação do SMO que posteriormente deu lugar à LSM.

O objectivo geral do trabalho, é fazer uma análise profunda do sistema de Recrutamento e Mobilização nas FAM, caracterizando-o, tendo em conta o seu passado e presente, perspectivando o futuro.

Com a realização deste trabalho, será também um objectivo a alcançar, a elaboração de uma proposta para um modelo futuro de Recrutamento e Mobilização nas FAM, num contexto étnico, social e cultural diversificado, onde estará presente a actual dinâmica da sociedade moçambicana, ajustando-se deste modo à realidade do país.

### **c. Identificação do contexto e base conceptual**

Na abordagem do presente tema, entendi deixar alguns conceitos estruturantes do trabalho, facilitando uma melhor compreensão.

Assim sendo, assumi a definição de *“Recrutamento não só o acto de recrutar, isto é, a operação de fazer entrar os homens nas Forças Armadas, mas também o conjunto de disposições por meio dos quais se faz a escolha do pessoal que deve servir nessas mesmas Forças Armadas e se fixam as suas obrigações militares”*. (Araújo e Silva, 1957: 55)

Relativamente à Mobilização Nacional, sublinho a definição de Araújo e Silva, onde esta é tida como algo que tem por finalidade *“reunir – em caso de guerra, ou de grave emergência – todas as forças utilizáveis e bem assim todos os recursos que garantem condições de manutenção e utilização a essas forças”*. (Araújo e Silva, 1957: 55)

*“A mobilização é levada a efeito pelo Governo e pode ser escalonada no tempo e no espaço. A mobilização nacional compreende: Mobilização civil e Mobilização Militar”*. (Araújo e Silva, 1957: 55)

### **d. Metodologia de Investigação.**

Elaborei um inquérito que foi submetido a individualidades de reconhecida competência e experiência, ligadas a este processo num passado recente, como no presente, o que permitiu ter variadíssimas opiniões sobre a matéria em análise.

Fiz também uma análise do modelo de Recrutamento e Mobilização das FFAA de Portugal, analisando o processo nos seus três ramos, o que permitiu conhecê-los com alguma profundidade, de modo a retirar algumas práticas possíveis de implementar nas FAM.



Com base na metodologia escolhida, foram levantadas algumas questões e equacionadas hipóteses como forma de orientação, que pela sua validação, ou não, permitirão identificar o modelo de Recrutamento e Mobilização mais adequado para Moçambique. Assim, como linha condutora da investigação, defini a seguinte questão central (QC):

**“Qual o modelo mais adequado ao Recrutamento e Mobilização nas Forças Armadas de Moçambique?”**

No sentido de obter resposta e melhor clarificar a questão central, levantei as seguintes questões derivadas (QD):

“QD1- Os sistemas de Recrutamento e Mobilização nas Forças Armadas de Moçambique respondem às exigências actuais?”

“QD2- Do sistema de Recrutamento e Mobilização de Portugal, o que aproveitar para o modelo a ser implementado nas Forças Armadas de Moçambique?”

“QD3- Qual o modelo de Recrutamento e Mobilização possível de ser utilizado, parcial, ou totalmente nas Forças Armadas de Moçambique?”

Para orientar o meu estudo e responder à pergunta de partida e questões derivadas, foram equacionadas as seguintes hipóteses (H), que poderão ser, ou não, validadas no decorrer da investigação:

*H1 – Os sistemas de Recrutamento e Mobilização, carecem de actualização.*

*H2 – A análise do sistema de Recrutamento e Mobilização de Portugal, contribui para identificar áreas susceptíveis de serem adoptados no sistema de Recrutamento e Mobilização das Forças Armadas de Moçambique.*

*H3 – O modelo de Recrutamento e Mobilização das Forças Armadas de Moçambique, deve ter em consideração a realidade económica, cultural e social contemporânea de Moçambique.*



## CAPÍTULO I

### PASSADO

As FAM provêm das forças de guerrilha que combateram para libertar Moçambique do colonialismo português. Essa luta culminou com a proclamação da Independência Nacional no dia 25 de Junho de 1975.

Quando se deu a Revolução dos Cravos que ocorreu a 25 de Abril de 1974 em Portugal, a FRELIMO, tinha um efectivo estimado em cerca de 13.000 homens.

A este efectivo que fez a Luta de Libertação Nacional, alistaram-se voluntariamente nas Forças Populares de Libertação de Moçambique (FPLM), braço armado da FRELIMO, jovens que uma vez terminada a guerra, encontraram facilidades em fazê-lo. Esta facilidade surgiu pelo facto de a administração colonial ir deixando gradualmente de se fazer sentir, nas zonas mais recônditas e do interior.

Neste período, os guerrilheiros ainda se encontravam nas frentes de combate, locais que semanas atrás serviram de palco de intensos combates entre os beligerantes e nas zonas libertadas. *“As zonas libertadas eram territórios que na vigência do governo colonial, e a medida em que a Luta de Libertação Nacional avançava, encontravam-se sob influência e total administração da FRELIMO”* (Gasperinni, 1982: 13).

As populações das zonas libertadas, viviam fora do controlo da malha administrativa colonial portuguesa.

A integração voluntária de jovens de ambos sexos nas FPLM, foi ganhando uma dinâmica cada vez maior, a medida que o tempo passava. A mobilização destes para sua incorporação, acontecia de forma contagiante e progressiva, até a proclamação da Independência Nacional, arrastando primeiramente jovens que se encontravam mais próximos dos locais onde se registaram confrontações armadas entre as FFAA Portuguesas e os guerrilheiros da FRELIMO. Posteriormente a onda de alistamento voluntário por parte dos jovens, chegou àqueles que iam tomando conhecimento das actividades da FRELIMO e simpatizando-se com ela, abraçavam-na com entusiasmo.

As motivações destes jovens eram diversas, desde a vontade de entrarem para os anais da história como libertadores da pátria, como a vontade de virem a fazer parte da estrutura militar e governativa que seria instalada com a proclamação da independência nacional.

Numa terceira fase, aproveitando a ocasião, também se juntaram outras correntes juvenis que encontraram na sua incorporação nas fileiras das FPLM, uma forma de sair de



uma situação de desocupação, ou se quisermos, de desemprego. Também houve jovens que se juntaram às FPLM, ala militar da FRELIMO, como forma de escaparem a crimes de delito comum, praticados na vigência da administração colonial portuguesa.

Dado que o período era conturbado, de transição e de muita agitação, não era possível estabelecer um controlo rigoroso sobre os voluntários que cada vez eram mais, daí que se registou muita adesão, mas de pouca clareza no cadastro e na qualidade dos que iam engrossando as fileiras das FPLM.

Terminada a Luta de Libertação Nacional e proclamada que foi a Independência Nacional, Moçambique contrariamente ao que se esperava, não teve a paz desejada. Foi movida ao país uma guerra que tinha como protagonistas os partidos políticos que surgiram *ad hoc* depois da revolução de 25 de Abril em Portugal e que reivindicavam o mesmo estatuto que a Frelimo no processo de descolonização de Moçambique. Faziam parte deste grupo, dissidentes e desertores da FRELIMO apoiados pelos regimes do apartheid da África do Sul e do regime racista da Rodésia do Sul.

Foi também motivo de agressão e desestabilização, o facto de Moçambique ter enveredado pelo desenvolvimento económico e social de orientação socialista, sistema que na altura era único na região, tornando claramente uma abertura para a presença comunista na zona austral de África.

Esta opção de desenvolvimento económico e social, constituía uma grande ameaça para o regime do Apartheid vigente na África do Sul, bem como para o regime racista da Rodésia do Sul, encabeçado por Ian Smith. Esta conjuntura política, criou condições favoráveis para que se juntassem forças hostis contra a recém-proclamada República Popular de Moçambique que tinha como aliados a Tanzânia a Norte e a Zâmbia a Noroeste.

*“O Marxismo-Leninismo começa a ser admitido como uma inclinação tendencial por Eduardo Mondlane (primeiro presidente da Frelimo) apenas em 1969. Mas só é aceite de forma explícita no terceiro Congresso, realizado em Fevereiro de 1977, defendendo Samora Machel que aquela ideologia política não surgiu como produto de uma importação, mas sim do processo de luta de classes, que permitiu o assumir e interiorizar dos fundamentos do socialismo científico, situação que terá contribuído para o próprio desenvolvimento daquela ideologia”.* (Garcia, 2003: 135)

Era preciso defender as conquistas da revolução, a integridade territorial e a soberania do país que acabava de se tornar independente.



Cedo se verificou que a formação de FFAA Regulares fortes e organizadas, constituía um imperativo inadiável. Equipá-lo à altura de se defender dos prováveis inimigos, era outra prioridade imediata, sob risco de se estabelecer uma anarquia e desgovernação total no país.

Se no período da Luta de Libertação Nacional, a preocupação da FRELIMO era de defender o território e as populações que se encontravam nas zonas libertadas, bem como a conquista de novos territórios à administração colonial, agora o desafio que se impunha era muito maior. Tratava-se de defender todo o território nacional, suas populações, infra-estruturas, em suma as conquistas da revolução.

Defender o país na sua totalidade com a dimensão e configuração geográfica típicas, um relevo acentuado no interior, uma longa costa marítima e uma linha de fronteira com a África do Sul e Rodésia do Sul, constituía uma missão de responsabilidade acrescida, dada a organização e robustez do eminente inimigo.

A constituição, organização, equipamento e prontidão das FFAA da África do Sul e da Rodésia do Sul, eram de longe superiores às das forças de guerrilha da FRELIMO que como se pode imaginar, tinham todo o tipo de problemas: estruturais, organizacionais, logísticos, de equipamentos e de efectivos tecnicamente bem preparados.

Havia uma nítida supremacia das FFAA dos dois países que constituíam os maiores polos de ameaça para Moçambique: África do Sul e Rodésia do Sul.

Para um país que acabava de se tornar independente, o desafio de defesa da pátria, da integridade territorial e da soberania, juntavam-se aos demais que ao mesmo tempo, requeriam do governo uma atenção especial, mobilizando todos os recursos que estivessem ao seu alcance.

Verificou-se porém que os jovens que voluntariamente se haviam alistado nas FPLM durante o período do cessar-fogo e assinatura dos Acordos de Lusaca entre a FRELIMO e o governo português, 1974, 75, 76, não eram suficientes para responder à grande necessidade de efectivos militares bem preparados e tecnicamente qualificados.

Observou-se também que o movimento de alistamento voluntário juvenil para integração nas FPLM anteriormente referido, reduzira substancialmente. Isto contrariava as pretensões do governo no que dizia respeito à incrementação e preparação dos efectivos militares, por forma a fazer frente ao inimigo.

Começavam a dar-se os primeiros passos em direcção à formação de FFAA regulares, da criação dos três Ramos das FFAA e não era apenas necessário um elevado





número de efectivos, como também a sua qualificação académica, sem a qual não estariam em condições de assimilar as matérias da formação.

Paralelamente à formação das FFAA regulares, que tinham como base a integração dos guerrilheiros com idade e saúde para o efeito, era necessário recrutar novos efectivos, treiná-los e mobilizá-los para responder às incursões armadas que se verificavam nas zonas fronteiriças, onde se observavam violações sistemáticas, abusos de vária ordem às populações, bem como pilhagem, roubo e saques diversos.

Nascia um novo Estado com as mais variadas dificuldades e prioridades, confrontando-se nalgumas vezes com a tomada de decisões de grande dimensão não legisladas, o que constituía uma ilegalidade praticada como forma de resolver um problema de soberania, de defesa territorial.

Foi exemplo disso, o Recrutamento e Mobilização de efectivos para as FFAA, sem que houvesse um instrumento legal aprovado e decretado por lei para fazê-lo. O recrutamento que até então era voluntário, começou gradualmente a ser compulsivo, sem obedecer nenhum critério geral, pois bastava aparentar idade e robustez física aceitáveis, para ser alistado para as FPLM.

Não havendo este dispositivo legal e havendo a necessidade de engrossar os efectivos das FPLM, o governo teve que se socorrer em alguns métodos usados no período da Luta de Libertação Nacional.

Esses métodos constaram na sensibilização das populações para a defesa da causa nacional, com maior incidência para as camadas jovens, aliciamento destas, menção de figuras vivas como exemplo de heroicidade, culminando em alguns casos, com coacção de acordo com as circunstâncias no terreno.

Contrariamente ao êxito que este processo surtia no período da Luta de Libertação Nacional, pois incidia basicamente nas populações rurais, no actual contexto, já não era possível atingir os mesmos níveis de Recrutamento e Mobilização, por via dos métodos atrás referidos.

Note-se que agora, o grupo alvo (juventude) a recrutar era urbano que não se mostrava disponível a consentir sacrifícios, trocando a vida cidadina pelas obrigações e sentido de dever, próprios da actividade militar, especialmente num período de claro conflito armado com os países atrás referidos.

Não estando legislada nenhuma modalidade de cumprimento de Serviço Militar, o processo de recrutamento de efectivos tornava-se bastante complicado, dificultando o alcance dos objectivos pretendidos no que diz respeito a números.



Estávamos no ano de 1976, tinham sido decretadas sanções à Rodésia do Sul pelas Nações Unidas e Moçambique estava a cumpri-las rigorosamente, tendo encerrado o porto da cidade da Beira às importações e exportações da Rodésia do Sul.

Esta postura do governo de Moçambique tornava mais hostis, as acções de desestabilização levadas a cabo pelas forças contrárias ao seu governo, a partir da Rodésia do Sul que com o encerramento do porto da Beira, via a sua economia fortemente afectada.

Os combates entre forças governamentais moçambicanas e insurgentes ao regime a partir da fronteira com a Rodésia do Sul, prosseguiram sem sinais de abrandamento. As fragilidades das Forças Armadas de Moçambique eram assinaláveis, dado à debilidade do seu equipamento e preparação combativa, bem como a sua organização, estruturação e inferioridade numérica.

Tornou-se necessário e imprescindível encontrar outras formas de recrutamento.

Passou a usar-se o método de recrutamento por via da deslocação a escolas secundárias de grupos ligados à FRELIMO, encabeçados por comissários políticos (elementos responsáveis pela estrutura política das FPLM, com a tarefa de sensibilizar, consciencializar, ou mobilizar pessoas) com o objectivo de falar com os estudantes apelando-os a voluntariarem-se para a frequência de cursos fora do país.

Constituindo um sonho para qualquer jovem na altura tirar um curso fora do país, foi possível conseguir recrutar alguns efectivos que se voluntariavam.

Entretanto, uma vez apresentados, os jovens eram encaminhados para os centros de preparação político-militar de onde depois de treinados militarmente, passavam a pertencer as FPLM.

Integrados por esta via nas FFAA, uns eram enviados para as frentes de combate (fronteiras com a Rodésia e África do Sul), outros, eram enviados para cursos militares nos países do Leste Europeu e Cuba na perspectiva de formação dos oficiais para os três Ramos das Forças Armadas.

Dado que a informação corria, não tão depressa como nos dias de hoje, este método de recrutamento de jovens para as Forças Armadas, acabou sendo abandonado, pelo facto de os estudantes terem ficado informados que iriam fazer parte das FFAA, o que não estava nas suas prioridades.

Era necessário encontrar outras formas de recrutamento, que não dessem a entender os visados, que o destino final era fazer parte das FPLM.

Num desenvolvimento posterior, recorreu-se a métodos coercivos que culminaram com as famosas operações *tira-camisa*.



As operações *tira-camisa*, consistiam na recolha de jovens que fossem surpreendidos em plena via pública sem nenhum documento de identificação. O grupo ia engrossando, à medida que os jovens iam sendo capturados e para que não fugissem, era lhes despidida a camisa como forma de identificação, caso ensaiassem uma fuga.

Em Março de 1978, o então Presidente da República Popular de Moçambique, Samora Moisés Machel, orientou uma grande reunião com jovens que se encontravam a fazer os níveis pré-universitários de escolaridade na capital do país, com o objectivo de reorientar as suas carreiras estudantis.

Nesta reorientação que decorria num momento de grande tensão político-militar, alguns estudantes foram encaminhados para o Ministério da Defesa Nacional, como forma de integração nas FPLM, dado o seu nível de escolaridade aceitável à frequência de cursos para os Ramos do Exército, Marinha de Guerra e Força Aérea.

Neste período, a formação dos Ramos da Marinha de Guerra e da Força Aérea era ainda embrionária, com efectivos bastante reduzidos, mas com um esqueleto orgânico constituído, o que é plenamente compreensível dada a especificidade destas Armas.

Era necessário identificar jovens com requisitos académicos adequados ao ingresso nos cursos oferecidos por essas escolas, institutos e academias dos países que mostraram a sua disponibilidade em formar efectivos para as FFAA de Moçambique.

Até aqui, o cumprimento do Serviço Militar ainda não tinha sido institucionalizado, facto que embora de maneira não muito aberta, originava manifestações de descontentamento por parte da camada social mais abrangida pelo recrutamento não legislado.

Está plasmado na CR no seu artigo 35º, que *“Todos os cidadãos são iguais perante a lei, gozam dos mesmos direitos e estão sujeitos aos mesmos deveres, independentemente da cor, raça, sexo, origem étnica, lugar de nascimento, religião, grau de instrução, posição social, estado civil dos pais, profissão ou opção política”.*

Diz o Artigo 36º da CR que *“O homem e a mulher são iguais perante a lei em todos os domínios da vida política, económica social e cultural”.*

No recrutamento de cidadãos para as FFAA, não se verificava a observação do cumprimento deste dispositivo legal. Observava-se que jovens de camadas sociais mais desfavorecidas, tornavam-se mais susceptíveis ao recrutamento e encontravam-se em condições mais desfavorecidas, no que dizia respeito a adiamentos e isenções.

Contrariamente ao exposto no artigo 35º da Constituição da República, para as Forças Armadas eram recrutados maioritariamente cidadãos de raça negra, sendo uma



grande excepção encontrar cidadãos de raça mestiça, de origem asiática, ou branca. Não havia mecanismos que possibilitassem a prática da proporcionalidade étnica no recrutamento de cidadãos para as FFAA, por um lado devido a fragilidade da própria estrutura de recrutamento e mobilização, por outro lado, pela dinâmica com que os acontecimentos sucediam.

Estes e outros factores contribuía negativamente para que o processo de recrutamento fosse claro, justo e abrangente, criando deste modo, motivos suficientes para contestação e reclamação por parte dos cidadãos lesados.

É a 23 de Março de 1978, que a Comissão Permanente da Assembleia Popular aprova o SMO para todos os cidadãos de ambos sexos, publicada através da Lei nº 4/78.

Foram tomadas em linha de conta pela Comissão Permanente da Assembleia Popular para a aprovação do decreto sobre a criação do SMO, aspectos de natureza contextual que passo a citar: *“Deste modo, no plano político-militar, é nas F.P.L.M. que organizamos o esforço principal de todos os moçambicanos na defesa das conquistas da Revolução, na consolidação das bases materiais e ideológicas da Democracia Popular, no desenvolvimento da produção e na defesa da Pátria contra o imperialismo.*

*Nenhum moçambicano pode, pois, alhear-se do esforço da defesa do País.*

*É tendo em vista a necessidade de organizar de forma planificada e à escala nacional a correta participação de todos os moçambicanos nas grandes tarefas da defesa do País que se institui o Serviço Militar Obrigatório.*

*A duração do Serviço Militar Obrigatório será condicionada pelas necessidades de defesa em cada fase do nosso processo”*

Como se pode depreender, deste trecho da nota introdutória, da Lei nº 4/78 o momento que se vivia, não permitia que se estabelecesse um período exacto para o cumprimento do dever patriótico e posterior passagem à reserva. Estavam em causa a defesa e consolidação da Independência, do Socialismo, da defesa da integridade territorial e Soberania e ainda da defesa do carácter de retaguarda segura das Lutas de Libertação Nacional que a República Popular de Moçambique assumira e que vinha explícita na sua primeira CR. Daí o seu apoio às lutas dos povos da África do Sul e da Rodésia do Sul em particular e de todos os povos oprimidos do mundo de uma forma geral.

Com o instrumento legal institucionalizado por lei, tornou-se possível a sua implementação preconizando assim, o recrutamento de cidadãos por províncias, o que tornou possível a observância da inclusão de todas etnias do País nas Forças Armadas.



A FRELIMO encontrava no recrutamento equilibrado de efectivos por províncias, uma forma de garantia da inclusão nas FFAA de todas as etnias que constituem o tecido étnico do país. Este princípio reforçava a unidade nacional, factor indispensável para o crescimento harmonioso de um país multiétnico, como é Moçambique.

Repare-se que durante a Luta Armada de Libertação Nacional, nem sempre era possível observar este princípio, na medida em que o recrutamento dependia dos locais e circunstâncias onde este ocorria, isto é, ele era feito em função da zona onde as populações se identificassem com a Frelimo e dessem o seu apoio a esta, onde a administração colonial fosse débil, ou ausente, por motivos de segurança, ou ainda pelo destacamento clandestino de membros seus, para o interior do país.

Nos períodos que se seguiram, os efectivos foram evoluindo num ritmo acelerado, pois era preciso fazer frente à guerra que era movida à partir do exterior com o objectivo central de derrubar o governo da FRELIMO e acima de tudo, porque havia uma lei que o cidadão era obrigado a cumprir.

Com a entrada em vigor do SMO, institucionalizaram-se também as Comissões de Recrutamento que tinham a seguinte composição:

- a) Responsável militar máximo da cidade ou distrito, ou seu delegado, que presidia à comissão;
- b) Responsável máximo do Aparelho de Estado ou seu delegado ao nível da cidade ou distrito;
- c) Representante do Partido a nível da cidade ou distrito;
- d) Representante do Corpo de Polícia da cidade ou distrito;
- e) Médico, ou elemento qualificado dos Serviços de Saúde, quando não for possível a presença do médico. (Artigo 9º da Lei do SMO)

A Comissão de Recrutamento era uma estrutura de carácter permanente, mas os seus membros tinham uma designação periódica que a lei estabelecia em dois anos seguidos, o que só podia ser alterado excepcionalmente pelo Ministro da Defesa Nacional.

Esta prática tinha a vantagem de dar uma maior transparência ao processo de recrutamento, já que se verificavam algumas injustiças, pecando, na minha opinião, porque não criava a solidez indispensável para um acompanhamento regular e consequente, de modo a melhorar cada vez mais o processo de recrutamento.

Nesse período, os centros urbanos eram relativamente menores aos actuais e no processo de recrutamento de cidadãos para o cumprimento do SMO, verificava-se em



alguns casos, perseguições de natureza diversa originadas por desavenças pessoais, sociais, étnicas e outras.

Casos houve, em que cidadãos eram chamados mais de uma vez, para o cumprimento do SMO, o que dava a entender claramente que o recrutamento não tinha atingido a perfeição desejada. Os motivos eram variadíssimos, desde a fragilidade da estrutura montada, como a qualidade dos elementos que nela trabalhavam, sem deixar de parte o recrutamento que em alguns casos, visava atingir um certo cidadão sobejamente identificado.

Foram criados Centros Provinciais de Recrutamento e Mobilização (CPRM), que tinham como tarefa principal para além de recrutar e mobilizar, fazer também o recenseamento militar de todos cidadãos, bem como gerir este processo em todo o país. Eram e continuam a ser o órgão que representa a Direcção Nacional dos Recursos Humanos do Ministério da Defesa Nacional nas províncias, encontrando-se sedeados primeiramente nas dez capitais provinciais, constantes da então divisão administrativa.

Os efectivos recrutados eram conduzidos para Centros de Instrução Básica que se encontravam localizados em três pontos do país, sendo um em cada uma das regiões: Norte, Centro e Sul.

A formação básica militar, tinha uma duração de três meses e terminava com o Juramento de Bandeira dos que a concluíssem. Depois de jurarem a bandeira é que era feito o seu alistamento para os três Ramos das FAM.

O alistamento obedecia algumas regras, mas não eram das mais refinadas na medida em que se os critérios numéricos eram observados, já os qualitativos não encontravam tratamento similar, devido a vários factores incluindo a qualificação do pessoal que lidava com estas matérias.

Os efectivos eram distribuídos pelos Serviços do Pessoal Efectivo e Movimento do Estado Maior General (EMG) das FPLM que nem sempre tinha o domínio pormenorizado das qualificações dos recrutas que terminavam a instrução básica.



**Figura 1: Estrutura orgânica do CPRM (1978).**

Os Centros provinciais de Recrutamento e Mobilização estão na dependência directa da Direcção Nacional dos Recursos Humanos do Ministério da Defesa Nacional.

#### LEI DO SERVIÇO MILITAR

Em 1990 foi aprovada pela Assembleia da República, a segunda CR, produto de uma revisão que foi feita à primeira que vigorou desde 1975.

Nesta revisão, que foi ditada pela evolução do país e da sociedade, pela mudança da conjuntura internacional, a introdução do sistema multipartidário constituiu uma das mais significativas mudanças, abrindo espaço para a adequação de outras leis inclusivamente a lei do SMO. Esta adequação, ajustava-se à nova realidade do país, realidade essa que abria espaço para maior abertura na abordagem dos assuntos de natureza nacional, com todas as forças vivas da sociedade moçambicana.

A 23 de Dezembro de 1997, é revogada a lei do SMO, dando lugar à LSM nº 24/97.

Nesta lei, como se pode depreender, foram introduzidas alterações com o final objectivo de melhorar os aspectos que já estavam ultrapassados, ajustando o seu conteúdo de acordo com a CR aprovada em 1990.

É em 1990 que enquanto decorriam as conversações de Roma entre o governo e a Renamo com o objectivo de se alcançar a paz, que o recrutamento de cidadãos para as FFAA começa a reduzir substancialmente.

É em 1992 que os cadetes que foram admitidos na Escola Militar “Marechal Samora Machel” em Nampula, não obedeceram ao até então habitual canal de ingresso que





passava necessariamente pelos CPRM, mas sim a um protocolo de entendimento que foi assinado entre os Ministérios da Educação e da Defesa Nacional. Este protocolo preconizava que os estudantes do nível secundário, voluntariamente fossem alistados nas Forças Armadas e no caso presente, na Escola Militar “Marechal Samora Machel”.

A legalização do seu recrutamento, era feito a posterior nos CPRM respectivos.

No ano de 1993/4, verificou-se um interregno total no recrutamento geral de cidadãos para o cumprimento do Serviço Militar. Deixa também de se observar o cumprimento do protocolo assinado entre os ministérios atrás referidos.

A LSM, redefine “*o recrutamento militar, como sendo o conjunto de operações necessárias à obtenção de meios humanos para ingresso nas Forças Armadas*”. (Lei nº 24/97, Artigo 9º, ponto nº1).

Definiram-se também as modalidades para o recrutamento dos cidadãos sendo que o Recrutamento Geral ficou destinado aos cidadãos conscritos ao serviço militar que pretendessem prestar o Serviço Efectivo Normal e o Recrutamento Especial para aqueles que pretendessem prestar voluntariamente o Serviço Efectivo.

O recrutamento geral passou a compreender três operações distintas: (i) recenseamento militar; (ii) classificação e selecção; e (iii) distribuição e alistamento.

Entende-se por alistamento, “*a atribuição nominal dos recrutas a cada ramo das Forças Armadas de Moçambique ou à reserva territorial*” (Lei nº 24/97, Artigo 18º, ponto nº1).

Entende-se por distribuição, a atribuição quantitativa e qualitativa dos recrutas pelos Ramos das FFAA, segundo as necessidades destas, devendo, sempre que possível, ter se em conta o seguinte: “*Os cidadãos classificados de aptos podem fornecer elementos sobre as suas preferências, em termos de ramos, de especialidades e de área geográfica de cumprimento do serviço militar, as quais serão tidas em consideração sempre que delas não resultem prejuízos para as necessidades das Forças Armadas*” (Lei nº 24/97, Artigo 15º, ponto nº 3).

Como se pode depreender através do artigo atrás referido, já era possível satisfazer dentro da normalidade e com base na legislação, alguns dos anseios dos jovens recrutas, sem prejudicar o bom funcionamento da instituição militar. O clima político era favorável a introdução de alterações na legislação que outrora eram impraticáveis.

O desenvolvimento dos acontecimentos no que diz respeito a estabilização do país depois do conflito armado entre o governo e as forças de guerrilha da Renamo, conhecia





hoje um novo estágio, a paz cujo acordo foi assinado em 04 de Outubro de 1992, era um dado adquirido.

Assim sendo, a LSM que é aprovada em 1997, veio doseada de certas mudanças e um modernismo e actualidade que com o passar do tempo, também ficou ultrapassada.

Ficou evidente que com o fim do conflito armado e a não existência de ameaças de natureza interna e externa, os números de efectivos a recrutar deveria reduzir significativamente. Reduzir o número para quantos? Em que escalões? Em que Ramos das FFAA?

Eram questões que se levantavam e que requeriam respostas claras e com base em raciocínio lógico, fundamentado e actual.

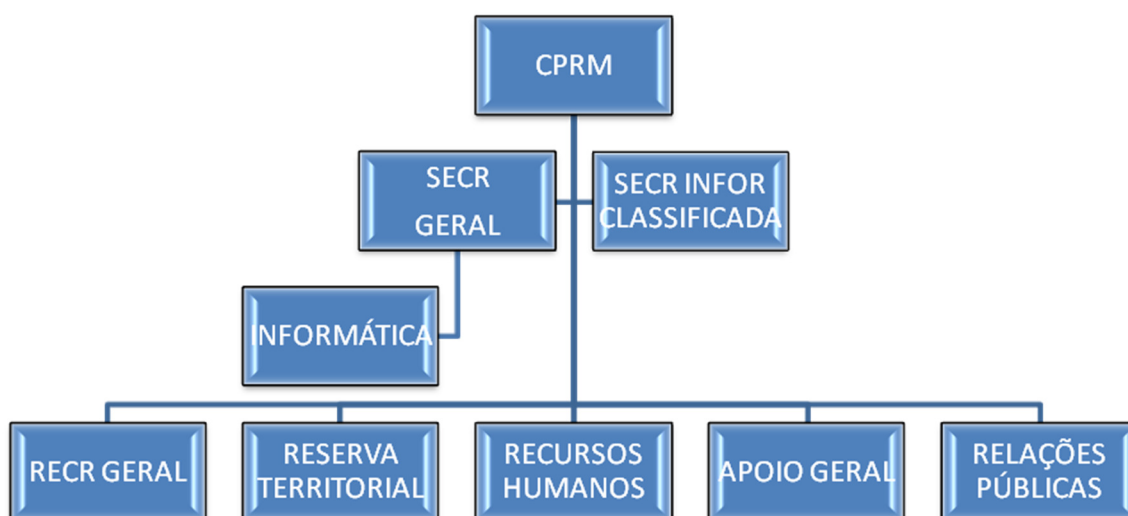
A entrada de Moçambique na economia de mercado (1987) e os compromissos assumidos pelo governo no âmbito do AGP, obrigavam as autoridades moçambicanas a não enveredar pelo recrutamento de cidadãos em números muito elevados, sugerindo-se até, em alguns quadrantes da comunidade internacional, donde Moçambique obtém parte significativa do seu orçamento geral, a inexistência de FFAA no país.

Em 1999 é retomado o recrutamento de cidadãos para as FFAA, tendo sido feito um recenseamento extraordinário, na medida em que foi feito num período diferente do que habitualmente era feito. Este foi o marco que assinalou o retomar do recrutamento para as FFAA de Moçambique.

O Organigrama dos CPRM, conheceu uma ampliação que surgiu em função do desenvolvimento verificado com a revogação da Lei do SMO.

O organigrama passou a reflectir parte das necessidades que já se faziam sentir no que diz respeito a evolução do estágio da sociedade moçambicana. Ele foi desenhado com o objectivo de responder as preocupações que no momento, já constituíam assuntos a considerar.

A introdução destas novas componentes, exigiu uma melhor qualificação do pessoal que constituía o *staff* dos CPRM.



**Figura 2: Estrutura orgânica do CPRM (1997).**

Verifica-se o surgimento dos serviços de informática como uma ferramenta tecnológica importantíssima para o melhoramento de todo o processo, observando-se também a aparição da repartição de relações públicas, o que deixa transparecer claramente a ideia de tornar a instituição mais virada para a sociedade.

### **Síntese conclusiva**

Narrado que foi o passado do Recrutamento e Mobilização nas FFAA de Moçambique, verificou-se que logo a seguir a proclamação da independência nacional, o recrutamento e mobilização ocorreram de forma voluntária, sem se obedecer a nenhuma legislação.

Primeiramente verificou-se um fluxo considerável de jovens que de modo espontâneo, apresentavam-se em unidades militares manifestando o seu desejo de integrar as FPLM, facto que veio a reduzir devido ao conflito armado não declarado entre a Rodésia do Sul e Moçambique.

Passados três anos após a proclamação da independência nacional, decretou-se a Lei do SMO que passou a regulamentar o recrutamento e mobilização de cidadãos nacionais para o cumprimento do serviço militar nas FAM.

Com o evoluir da situação nacional e internacional, observou-se a primeira revisão da CR, que introduziu mudanças profundas na sociedade moçambicana, originando por sua vez a revogação de outras leis, inclusivamente a do SMO.



Com a revogação da lei do SMO, passou a vigorar a LSM que trouxe algum modernismo aproximando-o ao momento que se vivia.

Verificaram-se melhorias significativas no processo, mas que com o passar do tempo, foram ficando ultrapassadas, requerendo permanente actualização, o que me leva a concluir que o processo de Recrutamento e Mobilização pode ser melhorado.

Deste modo, considero validada a H 1, e respondida a QD 1.



## **CAPÍTULO II**

### **PRESENTE**

As FAM, passaram a designar-se Forças Armadas de Defesa de Moçambique (FADM), nomenclatura introduzida à luz do AGP, passando a integrar efectivos provenientes das duas alas beligerantes: forças governamentais e forças da RENAMO.

Com a assinatura do AGP em 1992, que deu por terminado o conflito armado que durou 16 anos opôs as forças governamentais às forças de guerrilha da RENAMO, surgiu a primeira grande oportunidade para todos que estivessem nas fileiras (no activo), expressassem o voluntário desejo de se manterem nas FADM, ou passarem à reserva.

Com o alcance da paz, as FADM passaram a ser maioritariamente constituídas por oficiais. Este paradigma que já tinha esta tendência ainda nos meados da década de 90, tornou-se mais evidente com o então estágio de desenvolvimento económico do país, mercado de emprego e o estabelecimento de uma paz efectiva.

A tendência dos oficiais permanecerem nas FADM, verificou-se pelo facto de temerem uma difícil inserção socioeconómica na vida civil, uma vez passados à reserva.

Dos beligerantes, a maior parte dos oficiais provenientes da RENAMO, não tinha qualificações técnico-profissionais que os permitisse enfrentar outros desafios fora das FADM, tornando-os reféns da instituição militar. Por outro lado, tornava-se importante entrar para as FADM como forma de complementar a percentagem numérica que lhes cabia, à luz do AGP.

Dado que com o fim do conflito armado, os riscos reduziram drasticamente, a maior parte dos oficiais tanto do governo, como da RENAMO, optaram pela permanência nas FADM, salvaguardando deste modo o seu enquadramento profissional.

Para a classe de soldados, a reacção foi contrária. As suas motivações foram outras, especialmente os que na altura tinham idades até os trinta anos.

Estes optaram por passar à disponibilidade na expectativa de recomeçar uma nova vida, embalados pelos incentivos que a comunidade internacional que conduzira o processo de implementação do AGP, tinha condicionado para o efeito. Os incentivos eram financeiros e materiais constituídos por *kits* de ferramentas para mecânicos, electricistas, pedreiros, carpinteiros e outros.

Este fenómeno que até hoje se verifica, encontra explicação pelo facto de ter passado a ser rigorosamente observado o Artigo 27º da Lei nº 24/97 que no seu ponto 1



preconiza: “*O serviço efectivo normal tem a duração de dois anos com início no acto de incorporação, sem prejuízo do disposto nos números 2 e 4 do presente artigo*”.

Como se pode ver, este aspecto, passou a contrariar o cenário que até 1990 se observava e que constituía na retenção dos efectivos por necessidade, devido a resposta que cabia ao governo dar à guerra de desestabilização que lhe era movida.

A retenção dos efectivos por tempo indeterminado depois do cumprimento dos dois anos de serviço militar, encontrava suporte legal, na nota introdutória da Lei nº 4/78, onde se pode ler: “*A duração do Serviço Militar Obrigatório será condicionada pelas necessidades de defesa em cada fase do nosso processo*”.

Refira-se que no decorrer das conversações que conduziram a assinatura do AGP em Roma, alguns aspectos começavam a ser implementados, como por exemplo, a redução de efectivos por parte das forças governamentais, o que *per si*, demonstrava boa-fé em levar o processo à bom termo.

O recrutamento prossegue regularmente, mas o número de retenção de efectivos para preenchimento da fatia de soldados não é assinalável, devido, como atrás disse, a falta de incentivos que os atraísse a permanecer nas FADM.

Com a entrada em funcionamento da Academia Militar “Marechal Samora Machel” (AM “MSM”) em 2005, surgiu institucionalmente uma nova porta de entrada para o recrutamento de oficiais para as FADM, diferente da via que até agora era habitualmente usada.

O processo de ingresso na AM “MSM”, vocacionada à formação de oficiais com o nível superior para os quadros permanentes dos três Ramos das FFAA, foi tomado como a única porta de entrada de oficiais para as FADM no país.

Dada a cooperação militar existente com outros países, (caso de Portugal, Rússia Grécia), entram para a classe de oficiais, os jovens que forem formados em instituições militares destes países, desde que o nível obtido, seja no mínimo de licenciatura.

Porém, a AM “MSM” por motivos de exiguidade de recursos, serve-se dos CPRM existentes em todas as províncias, para a prossecução de um dos seus objectivos, que no presente caso, é a inscrição dos candidatos para o ingresso nesta instituição, esclarecendo tudo que possam constituir dúvidas e preocupações por parte dos candidatos.

Dado que a AM “MSM” estabeleceu os pré-requisitos dos candidatos a admitir, ficam salvaguardadas através dos CPRM, a observação das questões relacionadas com a qualificação académica, idade, robustez física e qualificações psicotécnicas de ingresso entre outras, incluindo a voluntariedade no recrutamento dos jovens.



Num outro desenvolvimento ocorrido nos anos de 2009 e 2010, observou-se um recrutamento voluntário protagonizado por jovens recém-graduados com o nível de licenciatura pelas universidades nacionais públicas e privadas que pela escassez de emprego, encontram nas FADM, uma forma de se realizarem profissionalmente.

Este recrutamento voluntário não obedeceu a nenhum dos modelos de ingresso nas FADM anteriormente praticados, constituiu um novo fenómeno de ingresso. Os jovens que voluntariamente se apresentaram para passar a integrar as FADM, foram submetidos a um treino básico militar de três meses, após o qual, passaram a pertencer a classe de oficiais milicianos.

A paz efectiva e consolidada vivida no país, inverteu drasticamente o decurso da história, tornando possível, o que na década de 1980 era impensável: *“ser voluntário para o cumprimento do Serviço Militar Obrigatório nas FFAA”*.

Esta manifestação juvenil que ganha forma cada vez mais firme de ano para ano, só é possível devido a ausência dos riscos que advinham do facto de o país estar em conflito armado. Contudo, o fenómeno que passou a ser frequente, merece um acompanhamento próximo, por carecer de legislação que o regule, sob risco de se defraudarem as qualificações militares mínimas curricularmente exigidas na formação do oficialato moçambicano.

Sem pretender amputar a motivação destes jovens, na minha opinião, torna-se pertinente a apreciação cautelosa do presente caso e se se considerar o processo exequível, deverão ser operadas alterações na regulamentação existente, sob risco de termos um grupo de oficiais com níveis de preparação militar inadequados.

Mantem-se a situação de paz consolidada e a evolução constante da sociedade, impõe novos desafios no concernente a adopção de modelos modernos, práticos e eficientes para o desenvolvimento do processo de Recrutamento e Mobilização nas FADM.

Apesar do desenvolvimento óbvio e evidente da sociedade e do país, o equilíbrio étnico, continua na ordem do dia. Há todo um esforço em recrutar efectivos de todas as províncias, mas verifica-se um fenómeno que até finais da década de 1980 não era muito notório.

Até 1980 as populações moçambicanas eram mais sedentárias, o que equivalia dizer que a maioria dos habitantes de uma determinada província, pertenciam a determinados grupos étnicos.



Depois de 1980, o quadro que até então parecia regra, começou a denotar claras excepções, pois passaram a registar-se movimentações tanto isoladas, como colectivas de populações, para os vários destinos do país.

Com o fim do conflito armado, as migrações internas de populações pelos mais diversos motivos intensificou-se: trabalho, casamentos cruzados (entre pessoas de etnias diferentes), estudos, procura de melhores condições de vida, o que alterou o anterior cenário, requerendo das estruturas dos CPRM, maior atenção no recrutamento para obedecer ao equilíbrio étnico que sempre se tentou preservar na constituição das FADM.

Com a operação destas movimentações migratórias, deixou de ser linear a lógica de que cidadãos recenseados, ou recrutados numa província, eram obrigatoriamente oriundos desta. Esta evolução dos acontecimentos, passou a exigir do pessoal dos CPRM, maior atenção na elaboração das listas do pessoal a recrutar, sob risco de o fazerem apenas a elementos de algumas etnias.

O cumprimento do serviço militar é o contributo prestado por cada cidadão no âmbito militar para a defesa da pátria, que para além de constituir um instrumento de cidadania, de unidade nacional e de desenvolvimento da consciência patriótica, deve ainda servir para a valorização cívica, física e profissional dos cidadãos que o cumprem.

Sendo assim, a estreita ligação institucional entre as Conservatórias do Registo Civil e os CPRM, seria uma das formas de funcionamento que ajudaria em grande medida para o desiderato deste princípio organizacional, ainda indispensável na organização das FFAA de Moçambique, constituídas por efectivos multiculturais, com crenças religiosas diversificadas.

A estreita colaboração entre as instituições atrás referenciadas, assistidas pelas tecnologias de informação e comunicação, facilitaria bastante a obtenção dos dados dos indivíduos a recrutar num determinado ano.

Sendo a juventude a fonte de recrutamento para as FADM, importa trazer para aqui alguns conceitos que poderão ajudar a encontrar formas de motivar esta camada social com grande peso na afirmação de uma nação, pretensão essa que Moçambique almeja.

*“Fontes de recrutamento representam alvos específicos sobre os quais deverão incidir as técnicas de recrutamento”* (Chiavenato, 2004: 171), por isso, é necessário que o trabalho de base seja feito a contar com as especificidades comportamentais deste grupo social, do qual também se sugere a definição das balizas etárias que o delimitam.



De acordo com algumas correntes académicas, considera-se jovem o indivíduo que se encontra no período de maturação fisiológica e intelectual, cuja idade varia entre os 14 e 17 anos.

Numa definição mais clássica, sustenta-se que *“Jovem é um indivíduo que se encontra no período de desenvolvimento que vai desde o fim da adolescência ao início da idade adulta”*. (Pestana, 2002).

As duas definições aqui trazidas sobre o conceito de jovem são válidas, destacando-se melhor a definição, que estabelece as idades compreendidas entre os 14 e os 17 anos para caracterizá-lo.

Em Moçambique sabe-se que com base na lei 24/97, Artigo 2º, ponto nº 1, *“Todos os cidadãos moçambicanos dos 18 aos 35 anos de idade, estão sujeitos ao dever de prestação de serviço militar e ao cumprimento das obrigações militares deles decorrentes”*.

Em conformidade com a resolução nº 32/2006 do Concelho de Ministros, de 21 de Setembro, que aprova a estratégia de desenvolvimento integral da juventude em Moçambique, *“jovem é todo cidadão da faixa etária dos 15 a 35 anos de idade”*

Dado que as questões juvenis constituem e constituíram sempre um problema particular nas sociedades, o conselho de ministros do governo de Moçambique, promoveu uma reflexão que resultou na aprovação da resolução nº 32/2006.

Observadas as idades constantes na lei 24/97 e na resolução 32/2006, verificamos uma pequena diferença nas idades mínimas (15 – 18), mas coincidência nas idades máximas (35 anos).

Em Moçambique, de acordo com dados do Instituto Nacional de Estatística (INE, 2007), a juventude é a faixa etária mais representativa no seio da população moçambicana, totalizando 75% do total de 20.226.296 de habitantes.

Esta constatação afigura-se de extrema importância, na medida em que os jovens constituem uma pedra angular e imprescindível para a consecução das políticas, programas e projectos de desenvolvimento local e nacional. Não é por acaso, que o Programa Quinquenal do Governo (2009-2014) enfatiza que a juventude constitui o principal recurso humano do País, garante da edificação da Nação Moçambicana e força motriz da luta contra a pobreza absoluta, rumo ao desenvolvimento sustentável de Moçambique.

Esta apreciação leva-nos a concluir que o jovem que se prepara para o cumprimento do serviço militar, não se dissocia da sociedade, isto é, ele matem vivas as





aspirações de todos outros jovens, daí que se torna indispensável a harmonização do cumprimento do dever patriótico com as suas mais diversas ambições.

O jovem ao disponibilizar-se para o cumprimento do serviço militar, não abdica das suas aspirações básicas, por isso pretende que no período em que estiver a cumpri-lo, beneficie de algo que constitua uma mais-valia na sua realização pessoal.

A juventude que é uma fase da vida onde se encaram momentos marcados por uma certa instabilidade associada a determinados problemas sociais, tem-se revelado como o momento em que os jovens vão contraindo responsabilidades, tais como do tipo conjugal ou familiar adquirindo consequentemente o estatuto de adultos

Nesta fase, a vida torna-se cada vez mais exigente para ele, obrigando-o em alguns casos a tornar-se refractário no cumprimento de tão sagrado dever patriótico, para priorizar planos pessoais que garantam a continuidade das responsabilidades por ele contraídas.

Pelo facto de não encontrar certos atributos no cumprimento do serviço militar que permitam responder aos seus problemas pontuais, certos jovens tornam-se refractários.

De acordo com o ponto 1 do Artigo 27 da Lei 24/97, *“O recruta que não se apresente à incorporação na unidade ou estabelecimento militar para que foi convocado e não justifique a falta cometida, no prazo de 30 dias, é considerado refractário”.*

O problema de refracção nas FADM é um facto incontornável e há registos de casos dessa natureza em todos os CPRM do país.

Num estudo não muito recente, mas actual, permiti-me trazer para este trabalho, indicadores que comprovam a refracção como um problema a considerar e a encontrar formas de solução, debelando-os usando meios legais dos quais falaremos mais abaixo.

A título ilustrativo, apresento os dados da cidade da Maxixe que está na dependência do CPRM de Inhambane.

Ano	Planificados	Recenseados
2004	950	1496
2005	970	1043
2006	1300	3754

**Tabela 1: Dados do recenseamento militar da cidade da Maxixe**

De acordo com a tabela acima, verifica-se que em todos os anos, o número de cidadãos recenseados, foi sempre superior ao número de planificados.

Esta superioridade no número de recenseados é significativa, porque o cidadão teme que no futuro poderá necessitar de tratar de algum documento e lhe seja exigido o cartão de recenseamento militar, sem a apresentação do qual, não poderá resolver o seu problema.



A tabela que se segue, reflecte as incorporações ocorridas na cidade atrás referida, a qual analisaremos de seguida.

Ano	Convocados	Incorporados	N/Incorporados
2004	40	25	15
2005	35	21	14
2006	37	20	17
<b>Total</b>	<b>112</b>	<b>66</b>	<b>46</b>

**Tabela 2: Dados de incorporações na cidade da Maxixe**

Como se pode observar, o número de cidadãos convocados supera de longe o número de cidadãos incorporados e a diferença numérica está patente na última coluna (N/Incorporados).

Com o auxílio da tabela que seguidamente será apresentada, verificaremos a grande discrepância percentual existente.

Ano	N/Incorporados	%	Adiados	%	Refractários	%
2004	15	100	6	40	9	60
2005	14	100	5	37.5	9	64.3
2006	17	100	7	41.2	10	58.8

**Tabela 3: Percentagem de refractários ao Serviço Militar na cidade da Maxixe**

Relacionando as tabelas 1 e 2, servir-me-ei da tabela 3 para chegar a seguinte conclusão:

- Nos três anos em análise, o número de incorporados foi sempre inferior ao número de convocados;
- O número de refractários, foi sempre superior ao de adiados.

O quadro que aqui se apresenta, representa apenas o que se passa na cidade da Maxixe, mas ele não se caracteriza exclusivamente a esta cidade. É um problema do país e da sociedade moçambicana.

*“A incidência de refractários continua sendo uma questão, cuja solução tarda a surgir”* (Malache, 2002: 129).

A solução tarda a surgir, porque são muitos os factores que concorrem para que o índice de refractários seja elevado na cidade da Maxixe em particular e no país, de um modo geral.

Dado que o cumprimento do serviço militar é de carácter individual, as implicações negativas no seu incumprimento reflectem-se no infractor, bem como se reflectem sobre o mesmo, os incentivos que possam vir a ser introduzidos, motivando a fonte de recrutamento.



Motivação é a inclinação para a acção que tem origem em um motivo, o que equivale dizer que *“motivação é o conjunto de forças internas que mobilizam um indivíduo a atingir um determinado objectivo, como resposta a um estado de necessidade, carência ou desequilíbrio”* (Bergamini, 1977: 14).

Podemos adicionar ao conceito anterior, o defendido por (Aguiar, 1997: 270) *“a motivação é resultante de pulsões internas, de desejos e de necessidades individuais que cada pessoa como ser único busca concretizar. O meio externo, as organizações não são origem da motivação. A organização, enquanto meio social, poderá facilitar ou barrar a realização dos desejos e a satisfação das necessidades”*.

Com estes dois conceitos depreende-se que a motivação é totalmente válida, uma vez que está intrinsecamente ligada ao indivíduo sobre o qual recai o recrutamento. Ele só se sentirá motivado a partir do momento em que houver uma razão, um objectivo e um fim individual a ser atingido.

O jovem é recrutado, quando normalmente está em idade escolar (2º ciclo de escolaridade), sendo obrigado a interromper os estudos, tornando-se difícil o seu reenquadramento uma vez cumprido o serviço militar.

O reenquadramento torna-se difícil tanto na continuação dos seus estudos, como na procura de um emprego, ou ocupação profissional. Os dois anos passados no cumprimento do serviço militar, desarticulam muitas vezes o percurso que o jovem vinha seguindo antes de ser alistado para as Forças Armadas.

Como se pode observar dos conceitos atrás apresentados, cabe a organização que neste caso são as Forças Armadas, facilitar a realização dos desejos e das necessidades dos elementos que são incorporados nelas. As facilidades, podem estar cobertas com a procura permanente de atractivos para a fonte de recrutamento constituída por jovens.

Se não houver o interesse de criar as facilidades atrás referidas, estaremos a barrar a realização dos desejos e a satisfação das necessidades desta camada o que tornará a nossa organização (Forças Armadas) pouco procurada pelos jovens, reduzindo a sua capacidade de realização, modernização, rejuvenescimento e de escola de cidadania e de unidade nacional.

O jovem moçambicano, acha que com a paz duradoira que se vive no país, só se deverá incorporar nas FADM, aquele que optar por fazer da vida militar sua carreira, ou que encontre nela a ponte para a solução das suas normais necessidades enquanto cidadão.

Num trecho extraído da revista militar (25 de Setembro, 2006:10), pode ler-se *“Após a assinatura do Acordo Geral de Paz, em Roma, em 1992, alguns círculos da*



*sociedade moçambicana e organismos nacionais e internacionais defenderam, que as Forças Armadas não eram necessárias e que mandar os jovens para tropa, era um retrocesso no progresso da sua vida...até agora, existem pessoas com este tipo de mentalidade que não vêem com bons olhos os militares, daí que a sociedade não se empenha na mobilização da juventude para o exército”.*

Numa conjuntura sociopolítica caracterizada por correntes de opiniões desta natureza, secundadas pela ausência de incentivos e em algum momento, por indefinição clara de objectivos, o recrutamento e mobilização para as FADM, torna-se fragilizado. Essa fragilidade que é notória na maneira como os jovens pensam sobre o serviço militar, leva-os a distanciarem-se desta actividade que é de âmbito nacional e de elevado valor patriótico.

Segundo (Malache, 2002: 122), *“hoje o Serviço Militar é frequentemente considerado uma interrupção indesejada dos planos pessoais”*

Tomando como termo de comparação as Forças Armadas de Portugal, verificamos que para os seus três ramos estão previstos incentivos com a finalidade de mobilizar as fontes de recrutamento. Estes incentivos que se apresentam bastante diversificados, estão legislados e as fontes de recrutamento, têm prévio acesso a elas, facilitando o seu conhecimento profundo sobre a matéria. Alguns destes incentivos são de natureza geral caracterizados pelo apoio na formação académica e outros de natureza técnico-profissional tipicamente ligados ao ramo específico das Forças Armadas.

Moçambique é um país com níveis de desemprego elevados, pelo facto de ter aumentado substancialmente o número de instituições de formação superior (institutos e universidades), que consequentemente passaram a fornecer muitos graduados em várias áreas do conhecimento. Esta rede de instituições de formação superior espalhada pelo país, criou uma vantagem institucional que no meu entender, poderia ser aproveitada e transformada num valioso incentivo para motivar as fontes de recrutamento.

Com base nesta realidade relativamente nova, os jovens procuram colocação no mercado do emprego que não satisfaz a demanda, deitando abaixo o sonho de qualquer jovem que termine a sua formação académica. Caberia a instituição militar ir ao encontro da sociedade civil e demonstrar quais as vantagens que obteriam uma vez abraçada a carreira das armas.

A demonstração deverá ser feita com simplicidade, objectividade e de preferência com pessoas que já estejam dentro das FFAA, da faixa etária das fontes de recrutamento. Esta prática, feita com alguma regularidade, produziria efeitos positivos.



No quadro de incentivos existente na Marinha portuguesa, consta o de apoio ao ingresso na função pública que a meu ver, seria de fácil enquadramento em Moçambique na medida em estaríamos a fornecer ao aparelho do estado, alguém com valências particularmente importantes adquiridas nas FFAA, adicionadas ao grau académico anteriormente obtido.

Alguns destes incentivos que pela sua natureza são pacíficos de ser introduzidos nas FADM como forma de atrair as fontes de recrutamento, deveriam ser analisados em função da sua exequibilidade, estudados com base no contexto moçambicano e onde fosse necessário, adequa-los a realidade económica, social e cultural de Moçambique.

O recruta estaria mais motivado, sabendo que no cumprimento do serviço militar, não só estaria a servir a pátria, como também estaria a contribuir para a edificação do seu futuro, confrontando-se até com oportunidades que não se apresentariam na vida civil.

De acordo com o ponto nº 6 do artigo 16 da Lei 24/97, *“são proclamados recrutas, todos os cidadãos considerados aptos no final das provas de classificação e selecção, prestando compromisso de honra de acordo com a fórmula constante do regulamento desta Lei”*.

É destes recrutas que tomando como exemplo o caso da cidade da Maxixe, cuja análise foi apresentada, que me irei debruçar, referindo que o inquérito conduzido pela repartição de Relações Públicas deste CPRM, levou-os a reter os seguintes aspectos, como principais concorrentes para a refacção dos recrutas:

- Ausência de incentivos para os jovens que cumprem o serviço militar;
- Ausência de educação patriótica na camada juvenil;
- Fraca divulgação de matérias relacionadas com o cumprimento do serviço militar;
- Ausência de contactos permanentes entre os CPRM e autoridades comunitárias e administrativas.

A incapacidade de aplicação do dispositivo legal aprovado pela Lei 32/2009 no seu ponto 2 do artigo 27, que diz *“O refractário é punido nos termos da lei”*, faz com que o número de cidadãos refractários tenda a aumentar.

Os CPRM, limitam-se a preparar e a encaminhar para os tribunais, o expediente relacionado com situações de incumprimento de deveres militares susceptíveis de tutela penal (refracção). Estes por sua vez, não dão o devido seguimento do processo e se o fazem, é depois de muito tempo e as sanções aplicadas, não servem de exemplo para reduzir esta grande tendência.



Sugere-se uma relação mais próxima entre estas duas instituições: Tribunais Judiciais Provinciais e CPRM, com a forte intensão de tornar os processos relacionados com refractários mais céleres, conferindo deste modo, maior autoridade aos CPRM.

Tendo como base o desenvolvimento das tecnologias de informação e comunicação, seria de aproveitar o uso destas, para avançar gradualmente para um recenseamento sem a presença física dos cidadãos nos CPRM.

Esta prática constante nas FFAA de Portugal, mais concretamente no ramo do Exército, pode ser exequível nas FFAA de Moçambique, bastando para o efeito que se tome como modelo e se desenvolvam esforços nesse sentido. Este modelo de recenseamento que passaria a contar com a incondicional colaboração das Conservatórias do Registo Civil, daria ao processo a indiscutível credibilidade dos dados dos cidadãos recenseados e contribuiria para uma perfeita análise dos mesmos, no momento de recrutamento.

### **Síntese conclusiva**

Verifica-se que o modelo de recrutamento e mobilização que vigora em Moçambique funciona com certas imperfeições que poderiam ser corrigidas. A correcção careceria de um levantamento circunstancial, onde seriam auscultadas todas as partes intervenientes, não deixando de parte as fontes de recrutamento, como elemento para quem se direcciona o recrutamento e mobilização.

Verifica-se que a aproximação entre as instituições intervenientes neste processo não é sólida, carecendo de mecanismos à nível ministerial (Ministérios da Defesa Nacional e da Justiça), que ajudem a criar uma aproximação entre elas, resultando daí, um reconhecido incremento funcional nos CPRM, de uma forma particular e para as FFAA de Moçambique no geral.

A triangulação que deveria existir ligando institucionalmente os CPRM, as Conservatórias do Registo Civil e os Tribunais Judiciais Provinciais não se observa, fragilizando de certo modo, as acções dos CPRM que por si carecem de alguns instrumentos de apoio, especialmente para a abordagem de matérias relacionadas com refractários no cumprimento do serviço militar.

Seguindo o exemplo tido nas FFAA de Portugal, no concernente a incentivos que motivam os jovens ao cumprimento do serviço militar, seria desejável fazer-se um estudo,



com vista a introdução desta prática, tendo em linha de conta a realidade e especificidade moçambicanas.

A supressão do recenseamento presencial, é algo que no meu entender, pode ser estudado, ponderado e gradualmente introduzido no modelo do sistema de recrutamento e mobilização em vigor nas FFAA de Moçambique.

Após esta análise pelos momentos por que está passando o sistema de recrutamento e mobilização nas FFAA de Moçambique, comparado com o sistema de Portugal, conclui-se a existência de áreas susceptíveis de serem adoptadas no sistema de Recrutamento e Mobilização das FFAA de Moçambique.

Assim sendo, considero validada a H 2 e respondida a QD 2.



## **CAPÍTULO III**

### **FUTURO**

O futuro do recrutamento e mobilização nas FADM, deve passar necessariamente pela redefinição (clarificação) de certos princípios orientadores que no meu entender, estão intimamente ligados com:

- A realidade actual do país na vertente de Defesa Militar e Segurança dos cidadãos;
- A falta de objectivos claros no que diz respeito ao número de efectivos a atingir nos ramos em particular e nas FADM em geral;
- A centralização do recrutamento e mobilização no Homem, como factor decisivo no processo em questão;
- A fraca implementação da legislação existente, como ponto de partida para a adequação ao momento presente.

É no domínio dos recursos humanos que a mudança deve ser mais extensa e profunda, tornando-os no capital mais valioso desta instituição que como anteriormente vimos, integra homens e mulheres, assumindo-se de natureza cívica, patriótica, cultural e de unidade nacional.

A existência de um referencial de valores de base patriótica, cultural e ética, a formação de um espírito de missão e a disponibilidade de incentivos diversificados e eficazes, são condições a ter em conta nas FFAA, contribuindo de maneira relevante para um recrutamento e mobilização, em que a fonte de recrutamento fica devidamente informada das condições que contribuirão grandemente para a sua motivação.

Esta motivação influenciará positivamente no recrutamento e mobilização que por sua vez, se ajustará a panorâmica do momento, ditada por uma procura cada vez maior de melhores condições de vida.

Entendo que o factor humano é decisivo, seja qual for o campo de actividade que se considere, e que a qualidade dos recursos humanos afirma-se desde logo, não só pelo seu nível educacional e formação humanística, como também pelo seu nível de preparação para o desempenho da actividade para a qual o cidadão foi recrutado.

O abandono do modelo de conscrição que estava assente na lei do SMO e que foi revogado com a entrada em vigor da LSM, constituiu a passagem paulatina para uma





forma e procedimento diferentes que requerem da instituição militar, acções de afirmação mais concretas.

A dinâmica do processo nos dias que hoje se vivem em Moçambique, conduzem-nos para uma tendência cada vez maior de profissionalização das FFAA que como sabemos, requer uma forte componente financeira que no meu entender, não é sustentável devido a debilidade da economia moçambicana.

Esta profissionalização das FFAA que passa necessariamente pela adopção de um sistema de voluntariado no recrutamento dos efectivos, tem custos bastante elevados, tornando-se insuportáveis para a economia moçambicana.

Em entrevista tida com fontes do recrutamento do exército português, constatei que no tempo em que o recrutamento era por conscrição, o valor a pagar a uma praça era relativamente mais baixo do que com a introdução do sistema de voluntariado. Passaram a gastar-se muito mais recursos para a atracção de cidadãos para o cumprimento do serviço militar, que só aderem depois de esgotadas todas as oportunidades de emprego na vida civil.

As novas missões como passaram a ser designadas todas aquelas atribuídas às FFAA, com relação menos directa com a definição tradicional dos interesses nacionais, demonstram a incompatibilidade com os modelos de recrutamento e mobilização praticados até agora, o que nos remete a exercícios de recrutamento mistos e que assentem num processo financeiramente sustentável.

Moçambique enquadrado em forças multinacionais, tem participado em missões de manutenção da paz e assistência humanitária com forças, bem como tem destacado oficiais para observadores no âmbito da União Africana e das Nações Unidas.

Estas que são consideradas também de novas missões das FFAA, requerem do pessoal que as integra, valências adicionais, onde a adequação do sistema de recrutamento e mobilização deveria encontrar formas de as enquadrar, destacando os requisitos e referências a considerar na publicitação a fazer às fontes de recrutamento.

No meu entender, a adopção e introdução definitiva do regime de voluntariado nas FFAA de Moçambique, conduzirá a uma revisão de quase toda a legislação vigente e a incrementação das condições apropriadas para o efeito.

A divulgação dos objectivos a atingir com o recrutamento de jovens continua a ser algo que merece a explicação por parte não só de quem dirige este processo, como também do executivo que dirige a sociedade, lembrando constantemente ao cidadão a importância do cumprimento deste dever patriótico.



A garantia do sucesso de uma política de recrutamento e mobilização que satisfaça a alimentação regular e constante dos efectivos das FFAA no concernente a quantidade e qualidade, assumem uma dimensão vital, no que diz respeito ao modelo a adoptar.

Este sucesso está dependente do desenvolvimento e melhoramento de políticas já estabelecidas e a estabelecer, de acordo com a permanente evolução da sociedade moçambicana, abordando essencialmente os seguintes aspectos:

- Fortalecimento da ligação entre as FFAA e a sociedade civil, em especial com a juventude (fonte de recrutamento);
- Interiorização e assimilação por parte da juventude de valores tais como Pátria, Nação e Cidadania;
- Reconhecimento da importância por parte dos jovens das mais-valias obtidas ao longo do período de prestação do serviço militar;
- Criação e desenvolvimento de uma estrutura de recrutamento flexível, diversificada e dinâmica, capaz de abranger um maior universo de jovens e motivar os potenciais candidatos;
- Estabelecimento de um conjunto de incentivos que materializem o reconhecimento das valências adquiridas durante o período de prestação do serviço militar e que assegurem uma digna e efectiva inserção na sociedade civil, designadamente no mercado do trabalho.

De acordo com (Chiavenato, 2004: 165) *“Recrutamento é um conjunto de técnicas e procedimentos que visa atrair candidatos potencialmente qualificados e capazes de ocupar cargos dentro da organização. É basicamente um sistema de informação, através do qual a organização divulga e oferece ao mercado de recursos humanos oportunidades de emprego que pretende preencher”*

Sendo as FFAA uma instituição, cuja organização necessita de ser alimentada periodicamente por recursos humanos, esta definição encontra perfeito enquadramento, daí que o seu correcto entendimento proporciona efeitos surpreendentes no processo.

Dado que um recrutamento bem feito exige o envolvimento de pessoal qualificado, recursos materiais e financeiros adequados, ele deve ser bem definido, com objectivos e metas claras a atingir.

Deve no meu ponto de vista, ter as partes envolvidas (ramos das FFAA, EMG e CPRM) numa perfeita sintonia. O mesmo acontecendo na triangulação Conservatória do Registo Civil – CPRM – Tribunal Provincial Judicial.



O recrutamento deve ser bem planificado e resultar de uma directiva superior (Ministério da Defesa Nacional), sustentada por objectivos a atingir por fases e no geral. Para que ele resulte, é imperioso que as políticas relacionadas com o completamento, emprego e missões das FFAA estejam claros para todas as partes intervenientes no processo, dando-se o respectivo enfoque nas fontes de recrutamento.

Com estes aspectos claramente definidos mais simples será transmitir às fontes de recrutamento, os benefícios, atracções e incentivos que se esperam encontrar no cumprimento do dever militar que como anteriormente disse, atravessa um assinalável declínio no concernente aos valores patrióticos, morais e cívicos.

Obedecidos os trâmites anteriormente referenciados, estaríamos a afunilar-nos na definição de recrutamento militar plasmada na Lei nº 24/97, Artigo 9º que diz “*O recrutamento militar é o conjunto de operações necessárias à obtenção de meios humanos para ingresso nas Forças Armadas*”.

Até aqui, abordamos genericamente um recrutamento de meios humanos fora da instituição (FFAA), o que constitui no modelo moçambicano, o mais praticado, arriscando-me a dizer o principal.

Durante muito tempo foi exclusivamente usado este modelo de recrutamento, como forma de preenchimento de vagas, tendo sofrido ligeira alteração com a criação da AM “MSM” que para além de cidadãos civis, passou a recrutar militares no cumprimento do Serviço Efectivo Normal, bastando para o efeito o preenchimento de requisitos exigidos. Esta acção está coberta pelo seu regulamento.

A Escola de Formação de Sargentos “Alberto Joaquim Chipande” que tinha nos militares a sua fonte de recrutamento, encontra-se na contingência de recorrer ao recrutamento de efectivos provenientes da sociedade civil, uma vez que por insuficiência de fontes de recrutamento militares, não conseguirá completar o número de efectivos com os requisitos pretendidos. Isto fará com que se altere com a maior brevidade o regulamento que rege o processo de admissão neste estabelecimento militar de ensino.

Neste contexto, seria benéfico evoluir para a introdução de um sistema de recrutamento misto que permitirá recrutar efectivos externa e internamente.

Este modelo não constitui novidade em muitas FFAA do mundo, incluindo Portugal, ao qual me referirei mais adiante.

Na minha opinião, ele ajuda a recrutar sempre que necessário, o pessoal melhor qualificado para o desempenho da missão que estiver atribuída, aumentando o leque de opções na selecção. As necessidades podem ser de natureza imediata, mediata, ou futura.



Sendo o recrutamento *“um conjunto de técnicas e procedimentos que visa atrair candidatos potencialmente qualificados e capazes de ocupar cargos dentro da organização”* (Chiavenato, 2004: 165), deve se fazer o devido aproveitamento das potencialidades que ele oferece, explorando-as em todas as suas vertentes.

Da nossa boa organização e capacidade de gestão do processo, virão os proveitos esperados, correspondendo a permanente necessidade de actualização de necessidades em recursos humanos nas FFAA.

Conforme dizia, Portugal que pratica o sistema de recrutamento misto (interno e externo), tem uma dupla vantagem na minha opinião, pois por ter o sistema de recrutamento e mobilização independente (separado) nos seus três ramos das FFAA, orienta com maior precisão a selecção dos elementos a recrutar.

É um facto que a prática do recrutamento externo aumenta a possibilidade de selecção dos melhores elementos para o preenchimento das vagas divulgadas, trazendo consigo a vantagem de injeção de sangue novo, outras experiências, renovando e enriquecendo os recursos humanos.

Esta seria uma estratégia de recrutamento a introduzir nas FADM que contribuiria decisivamente para a obtenção de quadros mais qualificados e competentes.

Por esta via, seria possível enquadrar aqueles jovens com o nível de licenciatura que uma vez terminada a universidade se voluntariaram para integrar as FADM, sem que o crivo fosse devidamente utilizado no processo de integração.

O facto de o recrutamento para os três ramos das FFAA até hoje ser feito através dos CPRM, obrigaria que esta instituição se adaptasse ao momento, estreitando cada vez mais as suas múltiplas relações não só com os órgãos institucionais afins, como também com os seus colaboradores de publicidade e divulgação.

Sem pretender inflacionar o número de funcionários dos CPRM, seria a partir destes que o processo iniciaria, potenciando-os com as ferramentas indispensáveis para a prossecução deste objectivo, privilegiando a existência de uma componente jurídica no seu quadro de pessoal.

Como é óbvio, o ponto de partida seria a adequação de toda a legislação inerente ao processo que sem ser muito complicado, constituiria uma novidade no sistema de recrutamento e mobilização em Moçambique.

O entendimento existente sobre recrutamento interno e externo, deve ser definido com o objectivo de tornar mais claras as opções a fazer, daí que de acordo com (Chiavenato, 2004: 172) *“Recrutamento interno é quando aborda candidatos reais ou*



*potenciais aplicados unicamente na própria empresa, e a sua consequência é o processamento interno de recursos humanos”, sendo que “O recrutamento é externo quando aborda candidatos reais ou potenciais, disponíveis ou aplicados em outras empresas, e a sua consequência é uma entrada de recursos humanos”.*

Estas duas formas de recrutamento têm vantagens e desvantagens como é óbvio e cada uma delas deve ser cuidadosamente estudada em função da natureza da instituição, ou organização onde se pretende implementar sob pena de não se obterem os resultados pretendidos.

Sendo o recrutamento interno um processo de movimentação interna de recursos humanos, a economia que daí advém constitui uma vantagem aconselhável para aplicação nas FADM, cujos recursos financeiros são muito exíguos.

A economia no recrutamento é conseguida pelo facto de não ser necessária a publicação de anúncios em jornais, ou o pagamento de honorários a empresas de recrutamento, custos com o atendimento de candidatos, custos de admissão entre outros.

A celeridade com que o processo ocorre, pelo facto de os candidatos estarem agregados a instituição e os resultados não necessitarem de ser publicados em jornais, torna-o muito rápido.

A abordagem de assuntos relacionados com o recrutamento são sempre actuais e merecem uma atenção especial, razão pela qual o Ministro da Defesa Nacional de Moçambique, Filipe Nyussi, instou os quadros do sector a reflectirem profundamente sobre a melhor estratégia de recrutamento para as FFAA, no sentido de *“optimizar o Serviço Militar”*, no que toca a maior adesão e manutenção dos militares nas fileiras.

O Ministro moçambicano da Defesa Nacional, destacou ainda a necessidade de se definir o figurino adequado de recrutamento militar, tendo explicado que a instituição militar cresce em função da conjuntura nacional e internacional, razão porque segue a dinâmica que lhe é imposta pelos novos desafios das FFAA contemporâneas.

*“Para tal, o apetrechamento das unidades em equipamento de aquartelamento a altura da nossa instituição deve ser preocupação principal dos gestores de logística e a conservação e gestão matéria de todos nós, para garantirmos a eficácia e a eficiência do crescimento”,* vincou o Ministro da Defesa Nacional. (Rádio Moçambique/AIM: 21/11/2010).

Como se pode observar deste pequeno extracto, a atenção dada ao recrutamento, reflecte-se directamente na garantia da eficácia e a eficiência do crescimento, que no meu entender deve ser visto não só numericamente como também qualitativamente.



Este imperativo que desde sempre foi actual, exige uma reflexão profunda de todos intervenientes no processo, de modo a torna-lo mais abrangente e a corresponder as expectativas em primeira análise da nação, da sociedade e do momento decorrente.

### **Síntese conclusiva**

O futuro do recrutamento e mobilização nas FFAA de Moçambique, carece de actualizações constantes que se ajustem ao desenvolvimento da sociedade moçambicana, tendo em conta os desafios actuais, sem contudo esquecer os valores patrióticos a preservar.

Sendo o recrutamento e mobilização uma área bastante sensível na maior parte das FFAA modernas, Moçambique não constitui excepção tornando-se imprescindível fazer uma abordagem clara dos objectivos a atingir com o modelo de sistemas de recrutamento e mobilização em uso. Este aspecto facilitará observar até que ponto ele responde as necessidades para o qual foi criado.

A juventude que constitui a fonte de recrutamento para as FFAA, sente-se inconformada com a falta de formas que a motivem para o cumprimento desta nobre missão, sendo que a introdução de incentivos devidamente equacionados com as suas aspirações e a realidade económica, cultural e social trariam mudanças assinaláveis na redução de refractários em todo o país.

A introdução de sistemas de recrutamento misto existente nas FFAA de Portugal, permite trazer para a instituição uma melhoria significativa da qualidade dos recursos humanos, pese embora os custos que essa operação requer. Estudado ao pormenor e ensaiada a forma de introdução nas FFAA de Moçambique, poderia constituir uma alteração a considerar.

Da abordagem feita, conclui-se que a aplicação linear do modelo de recrutamento e mobilização vigente em Portugal, torna-se impraticável em Moçambique, dada a diferença contextual e a realidade económica que caracterizam o segundo país.

Contudo, será passível de ser adoptado em Moçambique o modelo português, com as alterações expressas anteriormente e no capítulo seguinte, que tenham em conta a realidade económica, cultural e social contemporânea do país.

Deste modo, considero validada a H 3, que responde a QD 3.



## **CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES**

O Recrutamento e Mobilização nas FPLM, verificou-se praticamente logo a seguir ao calar das armas que opunham as FFAA de Portugal e os guerrilheiros da FRELIMO, mesmo antes da assinatura dos acordos de Lusaca (7 de Setembro de 1974). Os jovens percorriam longas distâncias para se apresentarem nas bases dos guerrilheiros, uma vez que estes ainda se encontravam nas matas.

Durante este período, até a proclamação da independência nacional (25 de Junho de 1975), o recrutamento e mobilização ocorreram de forma voluntária, sem que se obedecessem os menores critérios de selecção, bastando para tal o manifesto desejo de fazer parte das FPLM.

Esta forma de recrutamento e mobilização teve primeiramente a adesão de um fluxo considerável de jovens que de modo espontâneo, apresentavam-se em unidades militares, facto que tempos depois começou a reduzir devido ao conflito armado não declarado entre a Rodésia do Sul e Moçambique.

Até aqui, tudo ocorria sem que nada estivesse regulamentado, isto é não havia legislação aprovada, ou outra forma de norma, o que de algum modo tornava o processo de recrutamento e mobilização de difícil aplicação e gestão.

Passados três anos após a proclamação da independência nacional, decretou-se a Lei do SMO (23 de Março de 1978), que passou a regulamentar o recrutamento e mobilização de cidadãos nacionais para o cumprimento do serviço militar nas FFAA de Moçambique. Este instrumento normativo do processo, melhorou substancialmente o sistema de ingresso nas FFAA, incrementando os seus efectivos que tinham que ser alimentados.

Como fruto da evolução da situação política nacional e internacional, o governo de Moçambique, viu-se na contingência de fazer a primeira revisão da Constituição da República. Esta revisão motivou a introdução de profundas alterações na legislação anterior, reflectindo mudanças na sociedade moçambicana, que por sua vez, originaram a revogação de outras leis inclusivamente a do SMO.

A Lei do SMO é revogada, passando a vigorar a LSM (23 de Dezembro de 1997).

A entrada em vigor da LSM, trouxe melhorias significativas ao processo de recrutamento e mobilização nas FFAA de Moçambique, que com o passar do tempo, foram





ficando ultrapassadas, requerendo permanente actualização. Esta constatação, leva-nos a concluir que o processo de recrutamento e mobilização pode ser melhorado.

O modelo de recrutamento e mobilização que vigora nas FFAA de Moçambique, funciona com certas imperfeições que poderiam ser corrigidas. A correcção destas imperfeições careceria de um levantamento circunstancial, com uma clara redefinição de alguns objectivos a atingir com o recrutamento e mobilização, onde seriam auscultadas todas as partes intervenientes, incluindo as fontes de recrutamento, como elemento para quem se direcciona esta actividade.

Ao longo da exaustiva abordagem que foi feita, verificou-se que a aproximação entre as instituições intervenientes neste processo não é sólida, carecendo de mecanismos à nível ministerial (Ministérios da Defesa Nacional e da Justiça), que ajudem a criar uma aproximação entre elas, resultando daí, um reconhecido incremento funcional nos CPRM, de uma forma particular e para as FFAA de Moçambique no geral.

A triangulação que deveria existir ligando institucionalmente os CPRM, as Conservatórias do Registo Civil e os Tribunais Judiciais Provinciais não se observa, fragilizando de certo modo, as acções dos CPRM que por si carecem de alguns instrumentos de apoio, especialmente para a abordagem de matérias relacionadas com refractários no cumprimento do serviço militar. O número destes cresce em todo o país e quase não são tomadas medidas para sancionar os infractores.

Seguindo o exemplo tido nas FFAA de Portugal, no que concerne a incentivos que motivam os jovens ao cumprimento do serviço militar, seria desejável fazer-se um estudo, com vista a introdução desta prática, tendo em linha de conta a realidade e especificidade moçambicanas.

A supressão do recenseamento presencial, é algo que no meu entender, pode ser estudado, ponderado e gradualmente introduzido no modelo do sistema de recrutamento e mobilização em vigor nas FFAA de Moçambique. A sua introdução que carece de um apoio técnico em recursos humanos, materiais e logísticos, deve ser bem estudado de modo a não colapsar.

Após esta análise pelos momentos por que está passando o sistema de recrutamento e mobilização nas FFAA de Moçambique, comparado com o sistema em vigor em Portugal, conclui-se a existência de áreas susceptíveis de serem adoptadas no sistema de Recrutamento e Mobilização das FFAA de Moçambique.





As áreas identificadas deverão ser bem estudadas, antes de serem implementadas, de modo a salvaguardar aspectos de natureza cultural, social e étnica no diversificado mosaico que constitui Moçambique.

Depois do sistema de recrutamento e mobilização nas FFAA de Moçambique ter passado por diversificadas fases desde a inexistência de legislação para o efeito, até ao actual desenvolvimento estrutural, conclui-se que deverá abranger todos os cidadãos nacionais de ambos sexos com as idades compreendidas entre os 18 e 35 anos, de todas as camadas que constituem o tecido cultural étnico e social de Moçambique. A base para o seu recrutamento e mobilização deverá estar assente em formas modernas, cientificamente reconhecidas, com suporte e enquadramento legal aprovados por lei.

O modelo deverá permitir flexibilidade que sem contornar a lei, permitirá torna-lo exequível tanto em tempo de paz, como em tempo de guerra, pondo sempre e acima de tudo, os interesses nacionais.

O recrutamento misto (interno e externo) é uma prioridade para a melhoria da qualidade dos cidadãos a recrutar, tendo em linha de conta o avanço tecnológico dos equipamentos militares usados. Este avanço tecnológico, deverá ser acompanhado pelo recrutamento de cidadãos que internamente, por vezes não existem com a qualidade desejada.

Com a introdução de pacotes de incentivos, deverão ser alcançados índices de recrutamento mais elevados, tendo em conta que serão atraídos mais jovens para o cumprimento do serviço militar. Estes pacotes que não se traduzirão apenas por valores monetários, reduzirão relativamente os níveis de refracção, tornando o modelo mais atractivo e ajustado à actualidade, respondendo de forma concreta aos anseios das fontes de recrutamento.

No meu entender, o modelo de recrutamento a seguir no presente momento, não deve estar assente apenas no voluntariado, dado os elevados custos financeiros que este acarreta. Deverá continuar com a parte de conscrição que pela natureza da sua materialização, é menos onerosa, o que ajudará a balançar os investimentos que serão feitos para cobrir a parte do voluntariado. A conscrição seria aplicável para as classes de praças, enquanto para os níveis acima, o modelo deveria optar pelo voluntariado.

Finalmente, em resposta à QC, considera-se que o modelo mais adequado ao recrutamento e mobilização nas Forças Armadas de Moçambique, deverá ser aquele que salvguarde o cumprimento dos objectivos para o qual foi concebido, tendo em consideração os aspectos que foram analisados, sendo estes de natureza política,



organizacional e estratégica conducentes a um melhor desempenho desta área de interesse nacional.

Da investigação efectuada, é possível concluir pela necessidade de implementação de duas linhas de acção estratégicas e recomendações consequentes:

- A elevação permanente da consciência dos cidadãos, sobre a Defesa Nacional.
- O constante melhoramento da imagem pública das FFAA.

Estes dois pressupostos de carácter geral, podem ser alcançados através da publicitação das missões genéricas das FFAA, particularizando as que mais se destacam com enfoque para aquelas que atraíam jovens.

Para o efeito, sugere-se a divulgação permanente de programas, actividades em curso e em carteira através dos órgãos e redes de comunicação social, com maior incidência para aqueles, com os quais a juventude mais se identifica (programas juvenis radiofónicos e televisivos, revistas e jornais juvenis, internet).

A prática tem demonstrado que a AM “MSM” tem conseguido atrair um número elevado de jovens para frequência dos cursos que esta oferece, pela via da divulgação e publicitação directa dos seus programas em escolas secundárias, fóruns juvenis, fixação de cartazes, anúncios e debates radiofónicos e televisivos.

Primeiramente a mensagem apelando a adesão à AM “MSM” era passada pelos oficiais afectos a estrutura técnico-administrativa da instituição. Esta prática passou a surtir maior efeito, quando se optou pelo envolvimento dos próprios estudantes na sua divulgação.

Concluiu-se que a mensagem transmitida pelos oficiais não era tão convincente como quando a mesma, fosse passada pelos próprios estudantes. Isto levou a que estrutura da AM “MSM” ligada ao recrutamento e admissão, coadjuvada pelo Comando do Corpo de Estudantes, orientassem os estudantes para que no período de férias, falassem da instituição a que estão vinculados a familiares, amigos, vizinhos e a outros jovens em geral.

Os resultados tornaram-se surpreendentemente positivos, pois tratava-se de uma informação que estava a ser passada por alguém que frequenta a instituição, da mesma faixa etária, simbolizando maior credibilidade e tornando a comunicação mais próxima.

Este exemplo, pode ser aproveitado pelas unidades das FFAA espalhadas pelo país sem esperar pelos CPRM, sensibilizando os jovens dos meios onde estejam inseridas para o cumprimento do serviço militar como um dever patriótico.



A interacção FFAA – sociedade civil, ganharia maior ímpeto com a organização e realização de visitas às unidades militares nos dias destas, aproximando as duas partes. Actividades como exposições técnicas, demonstrações práticas de exercícios militares, palestras e confraternização, ajudariam os jovens a ter uma percepção mais clara do que se faz nas FFAA, abrindo a possibilidade para que estes se interessem pela nobre causa da defesa da pátria.

- Criação do Dia da Defesa Nacional (DDN).

Este seria o dia em que se promoveriam sessões de sensibilização, palestras, conferências, actividades culturais, recreativas e desportivas, relacionados com a temática da defesa nacional e divulgação do papel das FFAA junto das camadas mais jovens em particular e da sociedade civil em geral.

Existindo o dia 25 de Setembro que marca o início da Luta Armada de Libertação Nacional e representa o dia das FADM (Feriado nacional), seria produtora aproveitá-lo para constituir também o DDN em Moçambique.

Dada a extensão do território nacional e a exiguidade de recursos materiais e financeiros, limitaríamos a realização das actividades atrás referidas nas instituições de ensino (frequentadas exclusivamente por jovens), recintos destinados a actividades culturais e desportivas, aglomerados populacionais de grande dimensão, evitando a deslocação das fontes de recrutamento a grandes distâncias.

Tratando-se de um dia de festa, estas actividades deveriam estar carregadas de muita alegria, confraternização e interacção entre a sociedade civil e as instituições das FFAA.

- A introdução de campanhas de publicidade.

Estas campanhas que devem ser orientadas não somente pelos CPRM, mas também por todas as instituições militares, fazendo valer o que de melhor fazem e têm para atrair a juventude, seriam a nível nacional, envolvendo os meios e recursos disponíveis.

Elas devem promover junto dos cidadãos, dos órgãos de comunicação social e demais entidades públicas e privadas com influência no processo de recrutamento, a divulgação da informação referente à prestação do serviço militar, nos regimes de conscrição e voluntariado e das obrigações militares dos cidadãos.

Sendo bastante oneroso o recrutamento por ramos e tornando-se insustentável para o caso de Moçambique, a implantação territorial das instituições seria bem aproveitada para a divulgação de programas e actividades desenvolvidas por estas. Deste modo, seria



mais fácil e menos dispendioso em termos de recursos materiais e financeiros, fazer passar a sua mensagem, que resultaria na propagação da informação à toda a sociedade civil.

- A introdução gradual do Sistema de Gestão de Recrutamento Computorizado (SGRC).

O recurso a esta moderna e extraordinária ferramenta de trabalho que é usada na ligação simultânea em tempo real de todos os intervenientes no processo de recrutamento e mobilização, deverá ser a ponte que revolucionará todo o sistema até agora existente e usado nas Forças Armadas de Moçambique.

Com o sistema de recrutamento e mobilização computorizado, a configuração geográfica de Moçambique e a sua extensão territorial seriam superadas com a qualidade, rapidez e fiabilidade desejadas.

Moçambique e Portugal, logo após o período que se seguiu a independência nacional do primeiro país, tiveram um período em que as suas relações quase que se cingiam-se unicamente a área diplomática, sendo impensável que num período relativamente curto, evoluíssem tão depressa.

Ultrapassado que foi esse período, começou a verificar-se a abertura gradual dos dois lados culminando com a assinatura de diversos protocolos de cooperação, inclusivamente na área da defesa, sector que aparentemente seria de difícil acomodação, dado o passado histórico recente, em que os dois países se apresentavam beligerantes.

Não se pode deixar de referenciar o privilégio que tinha a cooperação militar entre Moçambique e os países do Leste europeu e a China, mas mesmo assim, na segunda metade da década de 80 do século passado, Moçambique passou a enviar para Portugal efectivos militares para formação nas suas academias militares.

Esta cooperação foi gradualmente crescendo, alargando-se para outros níveis e frentes, tendo-se tornado mais aberta e diversificada com a assinatura de acordos bilaterais na área da formação, apoio técnico-militar na constituição de unidades militares e escolas práticas, prevalecendo o envio de efectivos em números mais significativos para formação nas academias militares e no Instituto de Ensino Superior Militar (IESM).

Com a formação das FADM, Forças Armadas saídas do Acordo Geral de Paz (1994), a cooperação com Portugal no domínio das FFAA conheceu um incremento sem comparação, caminhando para um patamar que proporcionou a criação de projectos concretos no apoio a diversas áreas de preparação e formação militares.



Portugal assumiu o papel de vanguarda na formação e organização das FADM, tornando-se no principal parceiro de cooperação militar com Moçambique, com maior ou menor protagonismo num ou noutro ramo das FFAA.

A escolha de Portugal como parceiro preferencial na cooperação militar com Moçambique, deveu-se a vários factores, nomeadamente: língua, longo passado histórico comum, aproximação de alguns traços culturais e acima de tudo, o facto de Portugal ter sido a potência colonizadora de Moçambique, o que lhe permite ter um conhecimento mais detalhado da realidade moçambicana.

Foi com base nesta sólida cooperação, que se efectivou o projecto relacionado com a criação da AM “MSM”, numa primeira fase e a criação da Escola de Formação de Sargentos “Alberto Joaquim Chipande”, numa fase posterior.

A menção destes dois exemplos práticos e de elevada importância e qualidade, remetem-me a encontrar nas FFAA de Portugal, o parceiro privilegiado para o estabelecimento de uma cooperação institucional que venha a permitir a introdução de sistemas de recrutamento e mobilização nas FFAA de Moçambique que alterem o actual panorama, protegendo na modernidade e os valores mais nobres da nação moçambicana.

A cooperação nesta área envolveria primeiramente a componente de formação de quadros moçambicanos em matérias e técnicas de recrutamento e mobilização, que tanto poderia ocorrer em Moçambique como em Portugal, numa perspectiva de *“não dar peixe, mas ensinar a pescar”* (provérbio chinês), evoluindo para uma situação de recursos humanos tecnicamente habilitados e competentes nesta área.

Posteriormente e ou em paralelo, deveria ser passada em revista e adequada toda a legislação moçambicana inerente ao sistema de recrutamento e mobilização das FFAA de Moçambique, tornando-a coerente com as mudanças a introduzir.

O apetrechamento em meios técnicos modernos, mas técnica e financeiramente sustentáveis seria o passo posterior, de modo a pôr todos os intervenientes no sistema de recrutamento e mobilização ligados em tempo real: Direcção Nacional dos Recursos Humanos do Ministério da Defesa Nacional - Estado Maior General das Forças Armadas (Departamento de Pessoal) - Centros provinciais de Recrutamento e Mobilização - Ramos das Forças Armadas (Repartição de pessoal).

A maturidade e auto-suficiência em quadros capazes de fazer funcionar com perfeição toda a máquina ligada ao processo de recrutamento e mobilização a nível nacional, seria avaliada pelo desempenho dos recursos humanos afectos ao sistema.



Reconhece-se que a introdução do sistema de recrutamento nos moldes aqui sugeridos, trará implicações de várias ordens, exigindo mudanças estruturais, incremento de recursos humanos, materiais e financeiros, mas, acima de tudo, a mudança radical de pensamentos, comportamentos e mentalidades e um forte empenhamento de todos os intervenientes.



## BIBLIOGRAFIA

### Obras consultadas:

- ARAÚJO E SILVA, Augusto (1957). *Organização militar, recrutamento e mobilização*. Trabalho de investigação Individual. Lisboa: Instituto de Estudos Superiores Militares.
- GASPERINNI, Lavínia (1982). *A educação nas zonas libertadas*. Jornal do professor nº 6.
- GARCIA, Francisco Proença (2003). *Análise Global de Uma Guerra*. Moçambique 1964 - 1974.
- CHIAVENATO, Idalberto (1999). *Gestão de Pessoas*. O novo papel dos recursos humanos nas organizações. 8ª Edição: Editora Campus Ltda. Rio de Janeiro.
- CHIAVENATO, Idalberto (2004). *Recursos Humanos. O Capital Humano das Organizações*. 8ª Edição. São Paulo: Editora Atlas S.A. – 2004.
- MALACHE, Adriano (nº 20, 2002) *Estudos Moçambicanos – Revisitando o Acordo Geral de Paz*: Subsídios para uma reflexão sobre o Serviço Militar Obrigatório.
- BERGAMINI, Cecília Whitaker (1977). *Motivação nas organizações*. 4ª Edição. São Paulo: Atlas 1997.
- AGUIAR, M.A.F. (1997). *Psicologia aplicada à administração. Uma introdução à psicologia organizacional*. São Paulo: Atlas 1997
- PESTANA, Emanuel (2002) *Dicionário Breve de Psicologia*. 2ª Edição. Lisboa: Editora Presença.
- DICIONÁRIO DA LÍNGUA PORTUGUESA (1997). 7ª Edição Porto: Porto-Editora.
- EME (1977). *Dicionário de Termos Militares*. Lisboa: Estado-Maior do Exército.
- QUIVY, Raymond, CAMPENHOUDT, Luc Van (2003). *Manual de investigação em ciências sociais*. 3ª Edição. Lisboa: Gradiva.
- Revista, 25 de Setembro (2006). *Revista das Forças Armadas de Defesa de Moçambique*.
- Instituto Nacional de Estatística (2007). *3º Censo geral da população e habitação 2007*. República de Moçambique.

### Legislação:

- Constituição da República de Moçambique 1990.
- Decreto-Lei nº 4/78 de 23 de Março. Lei do Serviço Militar Obrigatório.
- Decreto-Lei nº 24/97 de 23 de Dezembro. Lei do Serviço Militar.
- Decreto-Lei nº 16/09 de 10 de Setembro. Lei do Serviço Cívico.



Decreto-Lei nº 18/97 de 01 de Outubro. Lei da Defesa Nacional e das Forças Armadas (República de Moçambique).

Resolução nº 32/06 de 21 de Setembro. Resolução do Conselho de Ministros.

Decreto-Lei nº 4/98 de 17 de Fevereiro. Estatutos dos Militares das Forças Armadas (FADM).

#### **Entrevistas:**

OMAR, Coronel António Ali, Docente do Instituto Superior de Estudos Militares de Moçambique (em formação).

CARACADZAI, Tenente Coronel Guilherme, Delegado do Centro Provincial de Recrutamento e Mobilização de Inhambane.

MOFATE, Capitão Óscar, Chefe da Repartição de Recrutamento Geral do Centro Provincial de Recrutamento e Mobilização de Sofala.

MATSINHE, dr<sup>a</sup> Berta Josefa, Chefe da Repartição de Relações Públicas do Centro Provincial de Recrutamento e Mobilização de Maputo-cidade.

MISSION, Tenente Coronel Luís Alberto, Delegado do Centro Provincial de Recrutamento e Mobilização da Zambézia.

SOBRAL dos SANTOS, Coronel João Carlos, Subdirector da Direcção de obtenção de Recursos Humanos do Exército. Forças Armadas de Portugal.

#### **Sítios na Internet:**

<http://www.radiomocambique.com/rm/noticias/anmviewer>. Rádio Moçambique/AIM: 21/11/2010.

<http://www.webartigos.com/articles/59794/1/> página 1. *A Motivação e Gestão do Conhecimento nas Organizações Públicas*. 24/4/2011.

<http://www.exercito.pt/sites/recrutamento/Paginas/mensagemboasvindas.aspx>

<http://www.mdn.gov.pt/mdn/pt/Recrutamento>

<http://www.marinha.pt/PT/Pages/homepage.aspx>

<http://www.emfa.pt/www/po/crfa/conteudos/legislacao/rc/dl320a2000.pdf>

<http://www.emfa.pt/www/po/crfa/index.php?area=300>

<http://www.emfa.pt/www/index.php?fsh=1>